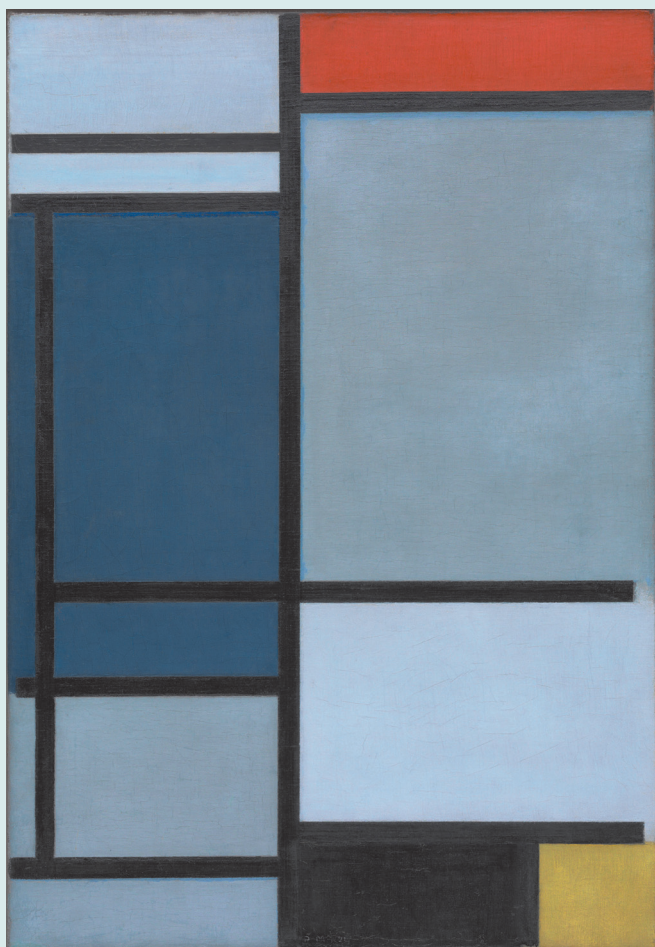


Rosenberg & Sellier



Maria Carmen Belloni, Renzo Carriero, Lorenzo Todesco

INNOVATORI IN FAMIGLIA?

RESPONSABILITÀ FAMILIARI E IDEOLOGIE DI GENERE
DEI LAVORATORI DELLA CONOSCENZA



BISOGNI & RISORSE

Progetto ERICA

The Institutional and Cultural Roots of Development
in a Knowledge-Based Society.
Enriching Regional Innovation Capabilities
in the Service Economy

a cura di Adriana Luciano e Angelo Pichierri

volume IV

Il presente volume costituisce il quarto di una serie di cinque all'interno della collana «Enriching Regional Innovation Capabilities in the Service Economy (ERICA)» curata da Adriana Luciano e Angelo Pichierri del Dipartimento di Culture, Politica e Società dell'Università di Torino.

Maria Carmen Belloni, Renzo Carriero, Lorenzo Todesco

Innovatori in famiglia?

Responsabilità familiari e ideologie di genere
dei lavoratori della conoscenza

Rosenberg & Sellier

copertina: progetto grafico di Tiziana Di Molfetta realizzato da Eicon, Torino
impaginazione ed editing: Lexis, Torino
stampa testo e copertina: a cura di Pde Spa presso LegoDigit srl (Lavis, Trento)

immagine in copertina: *Piet Mondrian, Composizione con rosso, blu, nero, giallo e grigio, 1921, New York, Museum of Modern Art (MoMA); olio su tela, cm. 76 x 52,4; dono di John L. Senior, Jr. Inv.: 154.1957*

© 2014 Mondrian/Holtzman Trust c/o HCR International USA

© 2014 Digital image, The Museum of Modern Art, New York/Scala, Firenze

I volumi della collana «Enriching Regional Innovation Capabilities in the Service Economy (ERICA)» sono pubblicati grazie al finanziamento della Regione Piemonte. Questa pubblicazione rispecchia unicamente le opinioni degli autori; la Regione Piemonte non può essere in alcun modo ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

La legge 22 aprile 1941 n. 633 sulla protezione del diritto d'autore, modificata dalla legge 18 agosto 2000 n. 248, tutela la proprietà intellettuale e i diritti connessi al suo esercizio. Senza autorizzazione sono vietate la riproduzione e l'archiviazione, anche parziali e anche per uso didattico, con qualsiasi mezzo, sia del contenuto di quest'opera sia della forma editoriale con la quale essa è pubblicata. Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941 n. 633.

La copertina non è riproducibile senza il permesso di Mondrian/Holtzman Trust c/o HCR International USA e dell'Archivio Scala di Bagno a Ripoli (FI).

prima edizione italiana, 2014

© 2014 Dipartimento di Culture, Politiche e Società,
Università di Torino

edizione a stampa a tiratura limitata fuori commercio, non disponibile presso l'editore
edizione digitale accessibile sull'Archivio Istituzionale Open Access dell'Università degli Studi di Torino: <http://aperto.unito.it/>

realizzazione editoriale a cura di
Rosenberg&Sellier

per informazioni rivolgersi al
Dipartimento di Culture, Politiche e Società dell'Università di Torino

isbn: 978-88-7885-279-2

INDICE

7	<i>Presentazione</i>
11	1. La relazione tra organizzazione domestica e innovazione sociale
29	2. Gli universitari piemontesi: lavoratori della conoscenza e innovatori sociali? Un profilo sociodemografico e culturale
49	3. Alla prova dei fatti. Come i lavoratori universitari si dividono le responsabilità familiari
75	4. È giusto così? La percezione di equità nella divisione del lavoro familiare
102	5. Gli universitari sono innovatori sociali?
116	<i>Appendice metodologica</i>
133	<i>Riferimenti bibliografici</i>

PRESENTAZIONE

Questo volume è il risultato di una ricerca collocata all'interno del progetto ERICA («Enriching Regional Innovation Capabilities in the Service Economy. The Institutional and Cultural Roots of Development in a Knowledge-based Society»), finanziato dalla Regione Piemonte tramite il bando Scienze Umane e Sociali 2008. Il progetto è stato coordinato da Angelo Pichierri prima e da Adriana Luciano poi, e ha visto la partecipazione del Dipartimento di Culture, Politica e Società dell'Università di Torino (allora Dipartimento di Scienze Sociali) e di IRES Piemonte, Fondazione Fitzcarraldo (Osservatorio Culturale del Piemonte), Dipartimento Interateneo Territorio e Ambiente dell'Università di Torino e COREP (Osservatorio sull'Economia Civile). L'obiettivo del progetto era fare luce sugli elementi costitutivi, istituzionali e culturali, che possono permettere e favorire lo sviluppo di una società della conoscenza. I sei gruppi di lavoro (di cui erano responsabili rispettivamente Sergio Scamuzzi, Mariella Berra, Massimo Follis prima e Manuela Olagniero poi, Maria Carmen Belloni, Loredana Sciolla e Adriana Luciano) avevano il compito di ricostruire il quadro regionale relativo alla presenza e consistenza dei contenuti di conoscenza nell'ambito della cultura, dei servizi e delle aree di welfare presenti in Piemonte. In particolare, si è proceduto all'analisi del patrimonio in ICT esistente in regione e delle possibilità di sviluppo della conoscenza ad alta componente innovativa. Un altro filone di ricerca si è concentrato sull'analisi delle istituzioni scolastiche: da un lato sul versante delle offerte educative e delle scelte formative, dall'altro sul circolo virtuoso che si può instaurare tra istituzioni preposte alla formazione, opinione pubblica e sviluppo economico. Un altro campo di indagine ha riguardato la contraddizione esistente tra la presenza di uomini e (soprattutto) donne ad alto capitale umano e la persistenza nelle famiglie di modelli di organizzazione domestica fortemente tradizionali. Infine, l'attività di ricerca si è anche focalizzata sulla produzione di competenze in un'ottica di sviluppo regionale; sono state inoltre organizzate iniziative di diffusione dei risultati in itinere tramite incontri con Enti e Istituzioni interessati.

Questo libro raccoglie gran parte dei risultati derivanti dal gruppo di lavoro che si proponeva di verificare la presenza di comportamenti familiari potenzialmente innovativi da parte di soggetti pienamente ascrivibili alla categoria dei lavoratori della conoscenza (il titolo specifico della ricerca era «Let's not waste human capital! Social acceptance of gender inequalities in family responsibilities as inner barrier to economic development and social innovation»). Si voleva infatti indagare se e come siano possibili processi di ridefinizione dell'organizzazione domestica che – attraverso una trasformazione nella divisione del lavoro familiare – permettano a entrambi i partner di coppia di valorizzare appieno il proprio capitale umano nello sviluppo della carriera professionale. In presenza di questi elementi innovativi nell'ambito ristretto della famiglia, si potrebbe ipotizzare la possibilità dell'avvio di ulteriori processi di innovazione nella società nel suo complesso.

La letteratura attualmente disponibile ha ampiamente analizzato il ruolo giocato dal lavoro retribuito nella costruzione della società della conoscenza; tuttavia è stata sostanzialmente ignorata l'importanza del lavoro familiare, ossia tutte le attività non retribuite svolte dai membri della famiglia necessarie alla riproduzione e al benessere di quest'ultima. Questa mancanza di attenzione è anche dovuta al fatto che, all'interno delle economie della conoscenza, si rileva una retorica che tende a trascurare tutte le attività prive di ricadute nella produzione e nella circolazione di informazioni e conoscenza e che non richiedono competenze pregresse sviluppate attraverso percorsi di formazione riconosciuti e qualificati. In realtà, è invece ormai assodato che il lavoro familiare costituisce uno dei pilastri delle società contemporanee, e quelle basate sulla conoscenza non fanno certo eccezione; lo avevano già messo in luce Parsons prima e molte studiosi di orientamento femminista o sensibili alle questioni di genere poi – seppur partendo da presupposti molto diversi da quelli di Parsons – oltre che diversi economisti da Becker in avanti. L'importanza del lavoro familiare nelle società contemporanee è testimoniata anche dal suo valore economico di grande rilievo, stimato dall'OECD per il nostro Paese in una quota pari al 30% del Prodotto Interno Lordo.

Date queste premesse, nell'impostazione della ricerca abbiamo privilegiato lo studio delle organizzazioni domestiche e degli atteggiamenti di una categoria professionale considerata in un certo senso l'idealtipo dei lavoratori della conoscenza, in quanto raccoglie coloro che lavorano (quasi) esclusivamente su e con elementi immateriali, producendo quindi (quasi) esclusivamente beni immateriali. Abbiamo infatti considerato se e come tra il personale di ricerca (professori, ricercatori, ecc.) delle Università, del Politecnico e dei principali Enti di ricerca pubblici in Piemonte siano presenti forme di innovazione o di tradizionalismo nella divisione dei compiti familiari (lavoro domestico e cura dei figli); ampio spazio è stato anche dato agli atteggiamenti rispetto ai ruoli di genere che li sottendono, alla loro presenza nella società e ai valori che vi si attribuiscono, in altri termini alle «ideologie di genere» diffuse. La scelta di questi temi d'indagine, piuttosto inusuali nella letteratura sull'economia della conoscenza e più in generale sull'innovazione, è stata dettata dall'interesse di studio per gli attori di questi processi. La domanda che ci si è posti, scaturita dal fatto che tali lavoratori della conoscenza sono in possesso

delle caratteristiche che contraddistinguono generalmente gli innovatori, ha riguardato allora se questi soggetti siano effettivamente portatori di processi innovativi anche nell'ambito dell'organizzazione domestica, rappresentando così un'avanguardia rispetto alla popolazione complessiva e in particolare a quella con analogo capitale umano.

La base empirica di questa ricerca è costituita da due banche dati: un'indagine on-line (CAWI), rivolta agli universitari piemontesi che vivono in coppia, e un'indagine telefonica (CATI) su coppie a doppio reddito piemontesi con figli piccoli. A partire da queste rilevazioni, è stato possibile effettuare una serie di analisi comparate al fine di individuare le peculiarità del gruppo dei potenziali innovatori e il loro reale grado di innovazione familiare.

I capitoli del volume sono stati suddivisi in modo da permettere una lettura dei vari elementi in cui può essere scomposto un profilo di innovazione relativo all'ambito dell'organizzazione domestica. In particolare tali elementi si riferiscono alle ideologie di genere degli attori sociali, ai comportamenti effettivamente messi in atto rispetto alla divisione del lavoro familiare e alla percezione di equità e soddisfazione che ne deriva. Nel capitolo 1 viene presentata una schematica panoramica della letteratura relativa agli studi su genere, lavoro familiare e presenza femminile nel mercato del lavoro, nonché su alcuni aspetti degli studi sull'innovazione che mettono in luce le caratteristiche dei soggetti innovatori e i processi relativi alla sua diffusione. Nel capitolo 2 abbiamo esaminato il profilo sociodemografico e culturale degli universitari per verificare se e in quale misura essi possiedono le caratteristiche tipiche degli innovatori. A questo scopo è stata effettuata una comparazione con la popolazione italiana generale e con le coppie piemontesi a doppio reddito a cui si è fatto riferimento poco sopra. Nel capitolo 3 gli universitari sono stati messi alla prova dei fatti, analizzando nel maggior dettaglio possibile i comportamenti relativi alla divisione del lavoro familiare concretamente attuata. Al di là della semplice descrizione di quanto e cosa fanno i partner di coppia in termini di lavoro familiare, si è dato anche spazio alle caratteristiche individuali che – secondo alcune prospettive teoriche ormai consolidate – possono influenzare la gestione dell'organizzazione domestica. Inoltre, in linea con gli obiettivi della ricerca, si è cercato di fare luce sull'effetto che tale organizzazione può esercitare sulle scelte professionali e di carriera degli individui. Nel capitolo 4 prendiamo in considerazione la divaricazione tra comportamenti e atteggiamenti degli universitari che emerge dai due capitoli precedenti e proviamo a trovarne un riscontro nella percezione di equità e soddisfazione. Anche in questo caso, dopo aver richiamato alcune teorie proposte per spiegare le dinamiche che regolano la percezione di equità a proposito della divisione del lavoro familiare, abbiamo effettuato un test empirico sul campione degli universitari. Al termine si è aggiunto un breve capitolo conclusivo, in cui si è tracciato un profilo di sintesi sugli universitari, evidenziando quali sono, nell'insieme delle loro ideologie di genere, gli aspetti di innovazione e quali quelli di conservatorismo, quale sia la differenza tra donne e uomini e quale sia la loro distanza rispetto ad altre popolazioni comparabili per collocazione sociodemografica e caratteristiche familiari. In chiusura del capitolo, si sono poste alcune domande sulle possibilità di trasferimento degli elementi

innovativi dagli universitari al resto della popolazione, ossia quali processi di diffusione è lecito attendersi nel concreto.

Ancora qualche informazione sul funzionamento del gruppo di lavoro. Come ben sa chi svolge l'attività di ricerca, lavorare in gruppo non è sempre facile, anche se, a parere di chi scrive, non è ormai più accettabile fare altrimenti. Nel nostro caso si è invece verificata una piena collaborazione reciproca, pur nella divisione di compiti a seconda delle competenze, in cui ipotesi di ricerca, impostazione dei questionari e risultati sono stati discussi collettivamente e hanno permesso riflessioni che hanno sicuramente rappresentato un notevole arricchimento individuale¹.

Al termine vogliamo rivolgere un sentito ringraziamento a tutte le coppie che hanno accettato di rispondere, telefonicamente o tramite la rete, ai nostri questionari – piuttosto impegnativi come si può osservare in Appendice – dedicandoci tempo e manifestando la loro curiosità per gli argomenti trattati. Una vera risorsa per noi, in periodi in cui questi tipi di rilevazione risultano sempre più difficili da realizzare.

¹ Materialmente la stesura dei capitoli è da attribuirsi in questo modo: Maria Carmen Belloni ha scritto i capp. 1 e 5; Renzo Carriero ha scritto il cap. 2 ad eccezione del par. 1 e il cap. 4 ad eccezione del par. 7; Lorenzo Todesco ha scritto il par. 1 del cap. 2, il capitolo 3, il par. 7 del cap. 4 e l'Appendice metodologica. La presentazione è il frutto del lavoro congiunto di tutti gli autori.

1. LA RELAZIONE TRA ORGANIZZAZIONE DOMESTICA E INNOVAZIONE SOCIALE

In questo lavoro ci proponiamo di analizzare l'eventuale presenza di processi innovativi all'interno della famiglia, messi in atto da soggetti che ipotizziamo ne potrebbero essere promotori, dal momento che posseggono molti dei requisiti che generalmente caratterizzano gli innovatori. In particolare, l'oggetto specifico di questo volume è la divisione del lavoro domestico e di cura tra partner dotati di alto capitale umano, quali indubbiamente sono quanti vengono classificati di solito come lavoratori della conoscenza. Tra questi, abbiamo focalizzato l'analisi sulla popolazione degli universitari¹, veri e propri idealtipi dei lavoratori della conoscenza, in quanto indiscutibilmente lavorano su processi immateriali, impiegano diversi tipi di conoscenza – la quale costituisce il sostanziale input e output dei loro processi di lavoro (Butera *et al.*, 1998) – sono dotati di conoscenze teoriche certificate, e in parte – ma sempre più negli ultimi tempi – sono anche impegnati in mansioni di carattere manageriale². Ai fini dell'analisi che ci siamo proposti, gli universitari, costituendo un gruppo professionalmente molto specifico, presentano inoltre il vantaggio di rappresentare una categoria sufficientemente omogenea, tale da permettere elaborazioni soddisfacenti dei dati anche su campioni piuttosto ridotti di popolazione.

Questo primo capitolo ha una funzione introduttiva e di inquadramento dell'analisi sui dati empirici della ricerca, la quale verrà svolta in modo sistematico nei tre capitoli successivi. Il suo scopo è quello di mettere a disposizione di lettori anche non specialisti almeno qualche indicazione che permetta loro di collocare questo lavoro nella riflessione passata o in corso sull'argomento. Per questi motivi si è fatto un uso parco di indicazioni bi-

¹ Si fa riferimento al personale docente e di ricerca delle istituzioni universitarie e dei principali istituti di ricerca pubblici presenti in Piemonte. Per approfondimenti si rimanda all'Appendice metodologica.

² Secondo la classificazione di Butera *et al.* (1998) sono lavoratori della conoscenza: intellettuali, élite della *governance*, imprenditori, dirigenti e quadri, *professionals* («esperti dotti»), tecnici («esperti pratici»), operativi qualificati.

bliografiche, privilegiando ove possibile testi italiani, di facile reperibilità, a carattere introduttivo/generale, e rimandando i riferimenti a testi su temi specifici e gli approfondimenti ai capitoli in cui questi vengono affrontati. Si è cercato inoltre di chiarire in modo sintetico, soprattutto nelle note, i termini e i concetti più specialistici che vengono usati.

In questi paragrafi intendiamo dunque fornire soprattutto qualche strumento, vecchie e nuove parole-chiave, per affrontare argomenti che circolano ormai anche al di fuori degli ambiti specialistici, presentando una panoramica volutamente sintetica su alcuni temi trattati dalla vastissima letteratura inerente ai due campi di studio che confluiscono in questa indagine, l'uno che riguarda le differenze di genere nella ripartizione dei compiti familiari, l'altro che fa riferimento all'innovazione e in particolare all'innovazione sociale. La breve rassegna qui presentata, come detto, non intende proporre una bibliografia completa su questi argomenti, ma solo segnalare temi che hanno costituito il substrato teorico da cui è partito il nostro lavoro, cercando di mettere in evidenza gli elementi di contatto tra discipline diverse. Il primo riferimento, che riguarda l'ormai noto problema della permanenza dei ruoli di genere nella famiglia, appare il più ovvio, essendo la documentazione offerta da questa ricerca sufficientemente ampia (almeno così speriamo) non solo per confermare, se ce ne fosse ancora bisogno, lo stato dei fatti, ma anche per cominciare ad aprire il vaso di Pandora, ossia ad analizzare le motivazioni, anche non esplicite o consapevoli (ma che fanno parte del sentire comune interiorizzato) che sottostanno a comportamenti a volte, o in parte, necessitati dallo stato sociale presente e favoriti dalla persistenza di stereotipi e pregiudizi. Nelle pagine che seguono ci si limiterà a segnalare il percorso attraverso cui il problema è emerso, ha oltrepassato l'ambito delle riflessioni e degli studi di nicchia fino a imporsi come problema sociale ed elemento di vincolo per lo sviluppo di un Paese³. La connessione con il secondo riferimento, quello all'innovazione, può sembrare meno diretta, in quanto la tradizione degli studi in questo campo, attestandosi essenzialmente sull'evoluzione dei processi lavorativi e sull'introduzione di elementi di novità in tali processi nell'ambito di un approccio sostanzialmente economico, non pare, a prima vista, doversi collegare con quella sfera dell'organizzazione del privato che invece riguarda essenzialmente le famiglie. In questo caso, compito della breve rassegna presentata è stato quello di richiamare l'attenzione su temi e snodi concettuali che a noi sono sembrati utili nel tentativo di suggerire chiavi di lettura diverse di possibili evoluzioni dei ruoli di genere e utili per l'analisi della relazione intercorrente tra ruoli di genere, valori/credenze, lavoratori della conoscenza, innovazione⁴. Ciò permetterà di mettere in luce come gli universitari costituiscano dei potenziali innovatori nella sfera dell'organizzazione domestica.

³ Per un'ampia documentazione sugli studi italiani e internazionali su lavoro familiare e divisione di genere si rimanda a Todesco (2013*b*). In generale, per i riferimenti alle relazioni di genere all'interno della famiglia, cfr. Saraceno e Naldini (2013), sulle differenze e disuguaglianze cfr. Sartori (2013).

⁴ Per una panoramica sull'innovazione si rimanda a Ramella (2013), a Fagerberg *et al.* (2006), in particolare nell'edizione italiana (2007) e a Barbera (2007).

1. *Organizzazione domestica e innovazione sociale: una relazione poco esplorata*

La scelta di concentrarci sull'organizzazione domestica delle famiglie in relazione allo studio dell'innovazione – sviluppato anche nelle altre ricerche che fanno capo al progetto ERICA (cfr. Presentazione) – è giustificata dal fatto che, a nostro parere, a fronte di un generalizzato e sempre crescente interesse per forme ed esempi di innovazione relativi alle organizzazioni economiche, politiche, di sviluppo locale e territoriale (tanto per citare le principali), rimane debole il dibattito su come anche le organizzazioni domestiche possano (o potrebbero) essere campo di pratiche innovative ed eventualmente fonte di diffusione di queste nell'ambito della società allargata. Ci è ben chiaro come questi due palcoscenici potenziali dell'innovazione – famiglia e impresa, per semplificare al massimo – siano ben diversi e come i processi e i tempi di attuazione possano variare. L'organizzazione familiare, infatti, si differenzia da altri settori dell'azione sociale soggetti a regole formalizzate e perlopiù istituzionalizzate, sia per le relazioni tra gli attori sia per le finalità da essi perseguite. Il suo equilibrio è retto in modo precipuo dagli esiti di una negoziazione, più o meno esplicita, tra due soggetti, secondo regole sostanzialmente flessibili e non garantite da terzi, regole che essi stessi si danno e la cui eventuale trasgressione sono disponibili ad accettare e spesso a giustificare. Inoltre i necessari obiettivi di efficienza del sistema-famiglia debbono essere compatibili, per i partner e gli altri membri del nucleo, con il soddisfacimento di bisogni più o meno individuali: lavoro, formazione, incarichi di vario tipo, svago e divertimento, relazioni con la famiglia di origine, con amici, ecc.

Le peculiarità suddette rendono pertanto più complessa l'applicazione *tout court* delle categorie dell'innovazione alle trasformazioni delle organizzazioni familiari messe in atto dai partner. Così come probabilmente l'attivazione di processi innovativi risulta, in questo caso, meno lineare di quanto non avvenga in organizzazioni in cui gli attori giocano su un solo tavolo, mentre nella famiglia i piani che si intrecciano sono molteplici: affettivo, simbolico, ideologico, economico, consuetudinario. Il nostro interrogativo – su cui si è incentrato tutto il lavoro empirico della ricerca – è stato allora se soggetti ad alto capitale umano, che si dimostrano innovatori in altri campi e in particolare nella produzione del sapere, riescono ad attivare processi innovativi anche nell'ambito delle loro organizzazioni familiari.

La ripartizione delle attività domestiche e di cura dei figli tra i partner può essere considerata un indicatore – il primo e il più semplice – di tradizionalismo o innovazione, nell'ipotesi che quanto più tale ripartizione tende alla parità dei compiti, tanto più ci troviamo di fronte a situazioni che introducono elementi di novità rispetto all'abituale caratterizzazione dei ruoli di genere. Di qui la domanda: gli universitari adottano ripartizioni più paritarie rispetto a popolazioni in condizioni simili, ma mediamente dotate di minor capitale umano? Più ancora dei comportamenti espliciti, che rappresentano solo il risultato emergente di una combinazione di vincoli e opportunità oggettivi da un lato, e convinzioni, valori, credenze più o meno interiorizzati dall'altro, possono risultare ancora più interessanti le motivazioni (o le razionalizzazioni

ex post, o le giustificazioni) di tali comportamenti, nonché la coerenza tra convinzioni e disponibilità a metterle in atto. Ci sembra questo un nodo cruciale da sciogliere, al fine di individuare il grado di capacità innovativa in soggetti teoricamente definibili innovatori. Pertanto la nostra successiva domanda è stata: fino a che punto le organizzazioni familiari degli universitari sono il risultato di una semplice razionalizzazione della situazione e in che misura invece corrispondono a un approccio innovativo rispetto alla definizione dei ruoli familiari e alle relazioni tra di essi? È abbastanza chiaro che tali quesiti sono in stretta relazione con quella che è abitualmente definita l'«ideologia di genere»⁵ dei soggetti, ossia, schematicamente, i modi in cui uomini e donne si collocano in quanto tali rispetto ai diversi ruoli nella società, in particolare quelli lavorativi e familiari. Sappiamo che porre domande dirette – come si è fatto invece per accertare i comportamenti relativi alle attività familiari svolte – per rilevare atteggiamenti e credenze che riguardano le proprie convinzioni ideologiche non rappresenta la soluzione metodologicamente più accorta⁶. Ciò tanto più rivolgendosi a soggetti abituati a operare con materiali di conoscenza e per di più a intellettuali, quali gli universitari, che, come si vedrà nei risultati della ricerca, non accettano in modo consapevole di aderire a posizioni che essi stessi giudicherebbero arretrate e conservatrici. Si è pertanto fatto ricorso, nella ricerca, anche a molteplici indicatori da collocare sull'asse tradizionalismo-innovazione, rimarcando in questo modo la consapevolezza della loro distanza dall'agire comune, con l'impiego di strumenti metodologici di tipo diverso. Alcune domande hanno riguardato direttamente le organizzazioni familiari degli intervistati, chiedendone una valutazione di giustizia (equità) e di soddisfazione. Altre invece sono state più indirette, rilevando la loro posizione, in generale, rispetto ad affermazioni sui ruoli di genere e i rapporti intergenerazionali. Infine, è stata impiegata la tecnica delle *vignette*, ossia la presentazione di una situazione fittizia rispetto alla quale gli universitari sono stati chiamati a esprimere un giudizio (per approfondimenti, si rimanda all'appendice metodologica).

Ritornando ora alla motivazione iniziale che sta alla base dello studio sulla divisione del lavoro familiare tra gli universitari, vorremmo riportare l'attenzione sul fatto che la pur molta letteratura, con diversi approcci disciplinari, su ruoli di genere e organizzazioni familiari da un lato e quella su processi innovativi in vari settori dall'altro, tendono a rimanere due campi di studio e di ricerca separati. Di qui il nostro interesse per lo studio dei potenziali innovatori in un ambito generalmente considerato «tradizionalista», come quello domestico, quantomeno riguardo alla sua organizzazione interna del lavoro. La nostra analisi quindi si concentra sulle caratteristiche, sui comportamenti e sui valori espressi da questi possibili promotori di innovazione, ma apre a successive curiosità, che potrebbero alimentare nuove ricerche. Almeno due ci sembrano maggiormente

⁵ Per una illustrazione del concetto di ideologia di genere si rimanda al cap. 2.

⁶ Si cadrebbe in una distorsione, comunemente definita «desiderabilità sociale», in cui si tendono a dare risposte considerate più accettabili o meglio corrispondenti all'immagine di sé che si intende dare. Per seguire meglio le ipotesi di ricerca e comprendere la genesi dei risultati, si veda il questionario proposto agli universitari riportato nell'appendice metodologica.

aderenti al tema da noi affrontato. La prima riguarda la rigidità, o quantomeno la grande lentezza nel processo di cambiamento, dei ruoli familiari. La seconda si riferisce piuttosto alla scarsa considerazione, pur nell'attuale grande interesse per l'innovazione sociale, del fatto che proprio nella famiglia si riscontrano fattori di vincolo e rigidità – perlopiù non risolti o dati per scontati e considerati, in ultima analisi, un fatto privato, soggetto alla negoziazione tra partner in un'ottica di mal intesa conciliazione⁷ – i quali diventano però strutturali all'atto della realizzazione dei programmi preposti. Si pensi, ad esempio, alle potenzialità, attualmente sottoutilizzate, del capitale umano femminile.

All'interno di questo insieme di ricerche sviluppate nell'ambito del Progetto ERICA sui lavoratori della conoscenza, quindi, lo studio delle organizzazioni domestiche e delle motivazioni sui ruoli di genere che ne stanno alla base, proprio tra questa élite intellettuale, diventa cruciale. L'analisi della divisione del lavoro domestico e di cura tra i partner in questo modo va quindi oltre il campo degli studi sulla famiglia e sulle relazioni di genere, dal momento che affronta direttamente il tema della relazione tra pubblico e privato, tra sfera delle norme più o meno esplicite e valori interiorizzati e comportamenti, per dar modo poi di estendersi a quello delle trasformazioni sociali in senso ampio, ossia dell'innovazione sociale e culturale.

2. Lo squilibrio di genere nell'organizzazione domestica e nel lavoro retribuito come indicatore di scarsa innovazione

Molti studi sociologici sulla famiglia⁸, anche in seguito alla riflessione sviluppata all'interno dei movimenti femministi e spesso in riferimento alla letteratura ad essi collegati, tradizionalmente hanno focalizzato la loro attenzione sulla divisione squilibrata del lavoro familiare e sulla conseguente penalizzazione delle donne causata dal loro far fronte ai molteplici bisogni (materiali e affettivi) dei membri della famiglia. Questa letteratura si è quindi in gran parte occupata della presenza e della cristallizzazione di ruoli di genere nella famiglia, la cui rigidità ha come esito un evidente squilibrio di genere⁹ rispetto ai carichi lavorativi in famiglia e alle possibilità di lavoro

⁷ Il concetto di conciliazione, che in un'accezione corretta dovrebbe indicare la possibilità di «tenere insieme» famiglia e lavoro retribuito, e quindi far riferimento a entrambi i partner familiari, viene invece inteso (perlopiù anche dalle politiche sociali) come quell'insieme di pratiche, ed eventualmente di piccole concessioni, che permettono alle donne di farsi carico della maggior parte del lavoro familiare (domestico e di cura) e delle responsabilità ad esso attinenti, pur essendo impegnate sul mercato del lavoro. Per un'ampia analisi di questi problemi, cfr. Naldini e Saraceno (2011).

⁸ Tali studi annoverano una letteratura troppo vasta perché se ne possa fare qui un panorama adeguato. Tra tutti, per un ampio quadro sulle problematiche attinenti, si rimanda a Saraceno e Naldini (2013). Per la storia e le trasformazioni della famiglia si rimanda invece, per tutti, a Barbagli (2013).

⁹ Con questa espressione si indica abitualmente l'asimmetria tra uomini e donne rispetto ai carichi di lavoro: quello domestico e di cura ricade in misura maggiore sulle donne (rispetto al tempo impiegato e alla loro partecipazione), mentre la situazione si capovolge in quello retribuito.

retribuito e di carriera professionale al di fuori di essa. Ha inoltre prodotto prospettive teoriche che cercano di spiegarne le motivazioni¹⁰ e, in relazione ai problemi di disuguaglianza che ne emergono, ha affrontato il tema ancor più complesso dell'equità, soprattutto in riferimento alla percezione che hanno donne e uomini di tale asimmetria, in quanto essa può costituire un importante indicatore della loro concezione dei ruoli di genere nella famiglia e nella società, permettendo così di individuare elementi di tradizionalismo e di modernizzazione¹¹.

Che la disuguaglianza (in termini di non-uguaglianza rispetto ai carichi lavorativi in famiglia e, in molti casi, alle opportunità sul mercato del lavoro) sia un fatto reale è ampiamente documentato da un gran numero di ricerche¹². Un importante contributo alla misurazione del cosiddetto gap di genere relativo allo squilibrio nei carichi di lavoro familiare è fornito dalle rilevazioni effettuate dagli Istituti di statistica nazionali mediante i bilanci del tempo (per l'Italia, l'ISTAT compie periodiche rilevazioni nell'ambito del sistema di indagini sociali denominato Indagine Multiscopo sulle Famiglie). Proprio dalla misurazione del tempo impiegato nelle varie attività quotidiane emerge in modo tangibile la quantità di tempo di lavoro non retribuito prodotto da donne e uomini, non solo quello direttamente riproduttivo – come l'assicurare nutrimento, pulizia e mantenimento degli effetti personali, nonché condizioni abitative adeguate – ma anche tutto l'impegno materiale e il coinvolgimento affettivo-formativo-relazionale che comporta il prendersi cura di bambini e anziani (cfr. ad es. Romano, 2007; Ranaldi e Romano, 2008; Romano *et al.*, 2012). In Italia tale divario di genere risulta particolarmente elevato, non solo rispetto ai Paesi dell'area nordica, ma anche rispetto a quelli dell'area mediterranea¹³.

Un certo tradizionalismo nella divisione del lavoro domestico costituisce quindi indubbiamente una caratteristica di tutte le società contemporanee. Ciò che colpisce è la diffusione di tale modello asimmetrico sia nelle economie mature occidentali, nonostante il progressivo aumento della presenza femminile sul mercato del lavoro, sia in sistemi, come quelli che facevano parte del cosiddetto socialismo reale, basati sull'uguaglianza, quantomeno teorica, dei cittadini e sulla parità uomo-donna nell'accesso al lavoro extradomestico¹⁴.

¹⁰ Per una breve illustrazione di tali prospettive si veda il cap. 3.

¹¹ Per una panoramica sugli studi sull'equità e sulla sua percezione, si veda il cap. 4. Come si è detto, proprio questo tema costituisce una parte importante della nostra ricerca.

¹² Anche in questo caso risulterebbe non solo difficile, ma fuori luogo rispetto alle finalità di questo libro tracciare un quadro esaustivo della letteratura in merito. Per una illustrazione dei termini in cui si presentano tali disuguaglianze si rimanda a Sartori (2013); per quanto riguarda invece più specificamente le disuguaglianze in ambito domestico, un'ampia documentazione sulla letteratura relativa ai diversi aspetti di tale squilibrio si trova in Todesco (2013*b*).

¹³ Tra la popolazione adulta (20-74 anni) nel 2005 le donne dedicavano al lavoro familiare in media al giorno 5h20' (un'ora e mezza in più delle finlandesi e 25 minuti in più delle spagnole), mentre gli uomini vi dedicavano 1h35' (solo leggermente meno degli spagnoli, ma circa un'ora meno degli svedesi; cfr. Ranaldi e Romano, 2008, p. 23).

¹⁴ Ad esempio, in Estonia il tempo impiegato in lavori domestici dalle donne era di poco più di 5 ore, mentre quello degli uomini era di 2h48', in Lettonia erano rispettivamente circa 4 ore e 1h50' (Ranaldi e Romano, 2008, p. 23).

Tuttavia la comparazione internazionale permette di rilevare come, pur all'interno dello squilibrio generalmente riscontrato, emergano notevoli differenze tra Paesi caratterizzati da tipi di organizzazione domestica con divisione più o meno paritaria dei compiti tra i partner. Gli studi sui sistemi o regimi di welfare (Esping-Andersen, 1999) e sulle politiche sociali (Naldini, 2007; Ferrera, 2006) hanno messo in luce come il diverso rapporto che si instaura tra mercato, stato e famiglia caratterizzi tipi di società con differenti esiti sul piano sociale e con diversi gradi di tradizionalismo nell'organizzazione familiare. In effetti la presenza di modelli di welfare¹⁵ in grado di offrire servizi a sostegno della famiglia che ne riducono l'onere e la complessità della gestione, nonché la presenza di un'ideologia di genere, legata ad essi, che favorisce la negoziazione tra i partner si accompagna generalmente a una maggiore parità di compiti tra i partner (Geist, 2005). Sembrerebbe quindi che un adeguato sistema di welfare faciliti, o quantomeno permetta, una gestione familiare in cui i ruoli di genere risultano meno tradizionali.

Per quanto riguarda l'Italia, come detto, i dati relativi al lavoro non retribuito svolto in famiglia mettono in luce un divario di genere particolarmente elevato, mostrandoci una società piuttosto tradizionale sotto questo profilo, nella quale non solo ci si colloca tra i Paesi più lontani dalla parità rispetto ai carichi tra partner, ma ci si attesta su una netta separazione tra attività «femminili» e «maschili», ove tra le prime compaiono quelle più di routine e indispensabili al funzionamento familiare (pulire, lavare, stirare, cucinare e simili), mentre alle seconde appartengono quelle a più alto contenuto tecnologico o cognitivo, meno ripetitive e più a libera scelta (riparazioni, manutenzione dell'auto, pratiche amministrative e simili). Tra gli altri, un recente studio comparativo (Mencarini e Tanturri, 2012) tra l'Italia e altri Paesi a diverso regime di welfare (Francia, Svezia, Stati Uniti) in relazione al divario di genere nelle varie fasi del ciclo di vita mette in luce come questo in Italia sia più marcato, in particolare nelle età centrali (il divario di genere, in famiglie con figli piccoli, giunge fino a 40 ore alla settimana). Inoltre, in presenza di figli piccoli, diminuisce l'occupazione femminile, accentuandosi una netta specializzazione nei ruoli domestici, mentre aumenta quella maschile, fatto quest'ultimo che non avviene in nessuno degli altri Paesi considerati. Tutto ciò mette in luce come nel nostro Paese la carenza dei servizi alla famiglia accompagni (alimenti?) la presenza di sistemi valoriali e culturali tradizionali, che si accentuano, nella famiglia, nella fase procreativa.

La relazione tra debolezza del sistema di welfare e divario di genere – importante per valutare il grado di tradizionalismo/innovazione delle famiglie e dei

¹⁵ Si fa qui riferimento alla nota tripartizione di Esping Andersen (1999), che distingue tre regimi di welfare, caratterizzati, sulla base di come viene impostato il problema della disegualianza, da differenti modi di intendere il rapporto tra stato e mercato e conseguentemente la posizione dello stato nei confronti delle famiglie: socialdemocratico (Paesi scandinavi), fortemente orientato alle politiche di genere e generoso nel sostegno agli individui, liberale (Paesi anglosassoni), basato sui principi del libero mercato e quindi poco attento alle politiche a sostegno della famiglia, conservatore (Europa continentale), non fautore di politiche a sostegno della famiglia e sostanzialmente orientato al mantenimento dei ruoli di genere.

loro componenti – emerge anche dalla minore presenza in Italia delle donne sul mercato del lavoro, nonostante la indiscutibile crescita realizzatasi negli ultimi anni. Molte riflessioni sui dati statistici prodotti in Italia sottolineano il persistente gap tra uomini e donne rispetto sia al tasso di occupazione, sia ai livelli di retribuzione (Castagnetti e Rosti, 2010*b*; 2010*a*)¹⁶. In periodi di crisi economica, poi, le donne risultano più danneggiate degli uomini (Villa, 2012; Potestio, 2012). Non sfuggono a questa penalizzazione neppure le donne a più alto livello di istruzione, che generalmente hanno più probabilità di occupazione delle altre: a titolo di esempio possiamo citare l'indagine ISTAT del 2011 sui laureati (ISTAT, 2012*a*), da cui emerge un trend di crescita positiva nel differenziale tra giovani donne (25-29 anni) e loro coetanei maschi (cfr. anche Castagnetti e Rosti, 2010*b*; 2010*a*).

Per quanto riguarda le donne a più alto capitale umano, è di particolare interesse per la nostra ricerca la persistenza del cosiddetto «soffitto di cristallo»¹⁷, qualificato anche come vera e propria segregazione femminile: la presenza femminile cala infatti a mano a mano che si sale nella gerarchia delle posizioni professionali e rimane largamente minoritaria nelle posizioni apicali e dirigenziali nonostante, negli ultimi vent'anni, si sia verificata una continua crescita del livello di istruzione delle donne, fino ad arrivare a una situazione di sorpasso (ISTAT, 2012*a*; Potestio, 2012; Ghignoni, 2011)¹⁸, e si rilevino tra esse generalmente alte competenze, nonché migliori performance anche scolastiche, come rilevato dai rapporti OCSE-PISA. Ne è un indicatore il fatto che sia stata necessaria una legge¹⁹, richiesta nondimeno da una direttiva comunitaria europea, per avviare un riequilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle imprese, dato l'enorme differenziale esistente ancora prima della sua promulgazione (e non a caso in fase di riduzione dopo). Questa situazione non è diversa all'Università, dove è significativo il fatto che, a tutt'oggi, solo cinque sono le donne rettore (elette peraltro solo recentemente)²⁰, rispecchiando la distribuzione sbilanciata nel corso di tutta la carriera, dove le universitarie si concentrano soprattutto nei ruoli più bassi

¹⁶ Per un sistematico e agile aggiornamento e una riflessione su statistiche relative a genere e gap di genere, si rimanda alla rivista on-line «inGenere», a cui si farà spesso riferimento in questo paragrafo.

¹⁷ Con l'espressione «soffitto di cristallo» (*glass ceiling*), applicata soprattutto alle donne, si intende la barriera invisibile responsabile della scarsa possibilità di scorrimento verso l'alto delle carriere e in particolare della difficoltà a occupare posizioni apicali e di potere.

¹⁸ Il superamento del numero delle laureate su quello dei laureati è una tendenza generale (fascia di età 30-34 anni) nella maggior parte dei Paesi, tra i quali molti in via di sviluppo. In Italia il sorpasso si realizza nel 2002.

¹⁹ Si tratta della legge 120/2011, detta anche Golfo-Mosca dal nome delle sue presentatrici, di opposte appartenenze politiche, nella quale è richiesto il rispetto di equilibrio di genere nei CdA delle società private (almeno il 40% di donne) e partecipate (almeno il 36% di donne), per il raggiungimento del quale possono essere temporaneamente (entro nove anni) attivate misure di intervento attivo (quote).

²⁰ Le Università pubbliche italiane guidate da rettrici sono: Università Orientale di Napoli, Università Bicocca di Milano, Università di Trento, Università per stranieri di Siena, Università di L'Aquila. In tutte, tranne nella prima (in cui l'elezione risale al 2008), le cariche sono ricoperte dall'a.a. 2013-14.

(41% le ricercatrici, 35% le associate, 21% le ordinarie; cfr. Barone, 2010). La presente ricerca ha rilevato, del resto, un'analogia situazione sbilanciata (si veda il cap. 2), la quale evidenzia, come si vedrà successivamente, soprattutto i vincoli rappresentati dalla gestione della famiglia e l'intreccio con l'ideologia di genere, confermando così i risultati di un'altra recente rilevazione nazionale sulle carriere femminili, nella quale emergevano inoltre sia la percezione (o forse una loro chiara consapevolezza, quasi data per scontata), da parte delle donne, della loro penalizzazione di genere, che veniva imputata sia a pregiudizi esistenti in ambito universitario, sia all'impegno rappresentato dalla famiglia²¹.

Il quadro che si delinea da questa pur sommaria rassegna di studi incentrati sull'analisi dello squilibrio di genere presenta dunque uno scenario caratterizzato da molti elementi che possono costituire indicatori di tradizionalismo presente anche in molti Paesi occidentali, ma più accentuato in Italia, tanto da mettere in luce un vero e proprio spreco di capitale umano, oltremodo costoso per la società, visto l'investimento economico fatto sulla formazione della popolazione femminile²². Si pensi che la quantità di lavoro prodotto nell'ambito domestico, erogato, come abbiamo visto, soprattutto dalle donne, supera attualmente, in Italia, quella di lavoro erogato complessivamente sul mercato del lavoro²³. Nel caso italiano gioca a sfavore delle donne un welfare particolarmente debole nei confronti della famiglia, che ha portato a un forte disconoscimento dell'importanza sociale ed economica del lavoro non retribuito prodotto all'interno di essa, contribuendo così ad alimentare un circolo vizioso in cui il lavoro familiare, disconosciuto, continua ad essere considerato non disgiungibile dal ruolo femminile, riducendo così la possibilità di utilizzare pienamente le competenze di alto livello acquisite.

Nell'ambito degli studi sociologici, anche in Italia, fin dagli anni '70 numerose studiose (si vedano, tra le altre, Balbo, 1978; Saraceno, 1980; Barile e Zanuso, 1981; David e Vicarelli, 1983) avevano messo in luce lo squilibrio di genere nel lavoro familiare, ponendo l'accento anche sulla sua valenza economica,

²¹ Si fa qui riferimento all'indagine «GEN&RE. Genere e ricerca in Università: risultati da una survey nazionale» (2012), svolta presso l'Università di Torino da M. Carmen Belloni, Renzo Carriero e Silvia Caristia. In essa si chiedeva se il genere avesse influito sulla progressione di carriera e, in caso di penalizzazione, per quali motivi. Alla prima domanda il 44% delle donne ha risposto in modo affermativo; rispetto alle motivazioni, si è fatto riferimento agli impegni familiari (39%), ai pregiudizi (19%) e alla composizione di genere delle cariche decisionali (16%); per approfondimenti, si rimanda a www.cirsde.unito.it.

²² Così come si è reso evidente, come si è visto, lo spreco sociale rappresentato dalla scarsa presenza, in particolare in Italia, delle donne nelle attività produttive retribuite, nelle carriere professionali e nelle posizioni apicali e direttive, nonostante l'alto livello di istruzione e di formazione posseduto dalle ultime generazioni, ormai mediamente superiore a quello degli uomini.

²³ Secondo il rapporto Stiglitz (Stiglitz *et al.*, 2009) la quantità di ore di lavoro domestico supera quelle di lavoro retribuito in Italia e Germania, a differenza di quanto avviene in altri Paesi (USA, Finlandia, Francia, Gran Bretagna). Ciò in realtà può anche indicare che molto lavoro familiare può essere esternalizzato, generando l'acquisto di servizi sul mercato (non solo collaborazioni domestiche, ma anche servizi o prodotti come lavanderie, cibi pronti, ecc.), come prospettato da Gershuny (2000; 1993), a cui si farà riferimento nel paragrafo successivo. L'esternalizzazione però avviene in presenza di risorse economiche sufficienti; in caso contrario la penalizzazione ricade sulle donne (come emerge anche da questa ricerca, si veda il cap. 3).

facendolo emergere, dallo status di attività intesa come competenza quasi o esclusivamente femminile e pertanto nascosto, a lavoro a tutti gli effetti, con piena e consistente valenza economica. Così come, anche in ambito economico, si sono prodotti contributi di grande rilievo: si veda, ad esempio, l'attenzione al valore del lavoro familiare e alla sua allocazione negli studi di Becker (1965; 1964) e da lui tutto il filone della *New Home Economics*²⁴. Complessivamente, considerando il problema nella prospettiva dell'organizzazione familiare, è stato sottolineato come, soprattutto in contesti caratterizzati da mancanza o scarsità di servizi alla famiglia, le donne di fatto si trovano a dover subordinare eventuali attività retribuite al vincolo del lavoro domestico, e conseguentemente ad essere confinate in posizioni deboli sul mercato del lavoro, in termini quantitativi e qualitativi. Se lo si considera rispetto all'utilità economico-politica, poi, ciò appare particolarmente negativo. Infatti l'eliminazione, o almeno la riduzione di questo squilibrio e il corrispettivo rafforzamento delle donne sul mercato del lavoro converrebbe, poiché sarebbe in grado di contribuire a una consistente crescita dello sviluppo economico, consentendo alle famiglie maggiori consumi, che a loro volta permetterebbero la crescita della produzione e conseguentemente dell'occupazione generale (Del Boca *et al.*, 2012; Ferrera, 2008). O, se la vogliamo leggere in termini di mutamento sociale, la ridefinizione del lavoro domestico, con la conseguente liberazione di tempo da parte di una quota di forza lavoro, metterebbe in moto forme di innovazione sociale, come vedremo meglio nel prossimo paragrafo (Gershuny, 1993).

In realtà, la riflessione sul valore economico e sociale del lavoro familiare ha ottenuto piena visibilità soprattutto negli ultimi tempi. In ambito europeo, essa ha contribuito al riconoscimento dell'insufficienza del PIL come strumento per misurare lo stato di salute di un Paese e ha suggerito, in alternativa, di spostare l'attenzione sul benessere delle famiglie e delle persone, mediante un approccio multidimensionale che utilizzi indicatori di sostenibilità economica, sociale e ambientale. In quest'ottica, il lavoro familiare compare come elemento che contribuisce alla produzione di servizi di cui si deve tenere conto (tra tutti, cfr. Stiglitz *et al.*, 2009)²⁵. In Italia, sulla base di questo nuovo approccio «oltre il PIL» e seguendo le indicazioni della commissione guidata da Stiglitz, l'ISTAT ha inaugurato un progetto di misurazione del benessere equo e sostenibile (BES), in cui uno specifico capitolo è dedicato proprio alla conciliazione tra lavoro e tempi di vita, nel quale viene considerato lo svantaggio femminile anche in relazione alla collocazione territoriale²⁶.

²⁴ Rispetto alla divisione del lavoro all'interno della famiglia, Becker (1965) sottolinea come la scelta di allocare il proprio tempo tra tempo domestico e attività retribuite sul mercato del lavoro dipenda dalle possibilità offerte dal mercato in relazione alle opportunità offerte ai vari membri del nucleo: «In breve, l'allocazione del tempo di ogni componente il nucleo familiare è fortemente influenzata dalle opportunità che si presentano agli altri» (p. 512; trad. nostra).

²⁵ «Il lavoro domestico non pagato, così come gli acquisti e le attività di cura rivolte a bambini e ad altri componenti del nucleo familiare, sono importanti per il calcolo sia dell'ammontare complessivo dei servizi prodotti nell'ambito familiare sia di come i carichi lavorativi sono distribuiti tra uomini e donne» (Stiglitz *et al.*, 2009, p. 49; traduzione nostra).

²⁶ Il progetto per misurare il benessere equo e sostenibile si colloca nel dibattito internazionale, basato sulla convinzione che il progresso di una società non possa essere valutato utilizzando

Riassumendo, da quanto detto in precedenza appare che, quantomeno nella ricerca socio-economico-politologica, siano ormai assodate la consistenza e l'importanza del lavoro riproduttivo familiare e la contraddizione rappresentata dall'asimmetria nell'attribuzione di tali compiti, date le conseguenze penalizzanti in termini di segregazione occupazionale per una parte consistente della popolazione (Rosti, 2006), sia di vero e proprio spreco economico. Tra i molti fattori che concorrono alla persistenza di questa situazione – con differenze anche consistenti tra aree geografiche – nonostante l'assenza di preclusioni legislative nei confronti dell'accesso delle donne a qualsiasi carriera lavorativa (benché raggiunta in tempi relativamente recenti)²⁷, abbiamo fino ad ora citato in particolare il ruolo di promozione o di freno giocato dal sistema di welfare rispetto all'avvio o al rallentamento nell'attivazione di processi innovativi. A ciò si devono tuttavia aggiungere fattori più specificamente culturali, che si possono ricondurre all'ideologia di genere dei vari attori sociali, alimentata dalla presenza di stereotipi più o meno diffusi. La nostra ricerca ha sviluppato soprattutto, come si è detto, l'analisi dell'organizzazione domestica in relazione proprio all'eventuale influenza di aspetti culturali ideologici presenti anche tra soggetti più propensi all'innovazione.

In genere, e in particolare in Italia, il tradizionalismo e le conseguenti varie forme di esclusione (o di autoesclusione) delle donne nelle carriere e dal mercato del lavoro sembrano doversi ricondurre a fattori strutturali e culturali. In particolare, all'interno di molte ricerche (soprattutto in quelle sulle carriere femminili, ma non solo) emergono l'esistenza di difficoltà sia «oggettive», connesse all'impegno richiesto dall'organizzazione domestica e alla difficoltà ad accedere a servizi soprattutto per l'infanzia, sia «culturali», attribuite alla presenza di pregiudizi nell'ambiente lavorativo e in molte parti della società allargata, sia infine «soggettive», derivanti da scarse motivazioni personali e spesso da insicurezza²⁸. A queste motivazioni si accompagna inoltre spesso

esclusivamente parametri di carattere economico, ma debba utilizzare anche indicatori di tipo sociale e ambientale, nonché misure di disuguaglianza e sostenibilità (cfr. ISTAT, 2013).

²⁷ Da ormai più di 50 anni (L. 66/1963) le donne sono state ammesse nella Magistratura, da più di vent'anni nella Polizia (L. 210/1992) e dal 2000 (L. 380/1999) anche in tutti i corpi armati dello Stato, Forze Armate e Guardia di Finanza. Un'esclusione tuttora vigente è quella legata al sacerdozio nella Chiesa cattolica. Le donne sono escluse inoltre da molte associazioni culturali-ricreative (ad es. la caccia), o criminali che richiedono riti di affiliazione (ad es. la mafia). È interessante notare come – non a caso, dato il potere di fatto esercitato – tale divieto di accesso esiste anche nella Massoneria.

²⁸ Non è possibile, in questa sede, il riferimento bibliografico alle molte ricerche all'interno di temi specifici (carriere scientifiche, libere professioni, sport, leadership, ecc.) in cui si riportano questi fattori di esclusione, e in particolare il fenomeno dell'autoesclusione femminile. È utile inoltre considerare anche l'apporto non trascurabile fornito da molta letteratura grigia sull'argomento, nonché da master e corsi di *empowerment* prodotti anche in sedi universitarie (ad es., tra i molti qualificati, Bocconi School of Management, cfr. *Leadership al femminile. Costruisci la tua carriera*, 2013). Per una guida a ulteriori approfondimenti riteniamo opportuno rimandare a centri di ricerca scientifici sullo studio delle differenze di genere, quali, tra i molti: Centro di ricerca sulle culture di genere, (in cui confluiscano: Università di Milano-Bicocca, Università degli Studi di Milano, Politecnico di Milano, Libera Università di Lingue e Comunicazione IULM, Università Vita-Salute San Raffaele, Università Luigi Bocconi), Centro di Studi Interdisciplinari di Genere (CSG), Università di Trento, Centro di Ricerca e Studi delle Donne e di Genere

una decisione «razionale» (espressa più o meno esplicitamente), in base alla quale, dati i problemi sopra indicati, al nucleo familiare conviene, in termini economici, investire sul componente più forte sul mercato del lavoro, ossia il partner maschile.

Nel presente volume, partendo dal quadro generale delineato fin qui, si è cercato di approfondire la lettura dello squilibrio di genere in termini di equità sociale e di giustizia distributiva, considerandolo un caso esemplare di non rispetto di tali principi²⁹. L'attribuzione del carico di gestione domestica alla donna, presunto «naturale» in quanto connesso ad aspetti biologici quali la maternità e attitudinali quali specifiche capacità pratiche supposte innate (implicito in un'ideologia di genere conservatrice) contraddice infatti il principio basilare della democrazia, ossia l'uguaglianza di tutta la popolazione nell'accesso alle possibilità di formazione, lavoro, espressione di sé, ecc. L'analisi dello squilibrio di genere in termini di equità – non ancora molto studiato in Italia – e non di eguaglianza, ci è sembrato rilevante ai fini della comprensione dei meccanismi generativi. Ciò permette infatti di considerare in base a quali considerazioni o giustificazioni i soggetti ritengono accettabili situazioni di palese disuguaglianza, e su quali elementi si fonda la percezione del grado di equità che consegue allo scambio lavorativo ineguale, generativo a sua volta di diversi gradi di soddisfazione calcolati in base al vantaggio personale ottenuto. Il paradosso è che, come si vedrà nei dati analizzati nel corso di questo lavoro, perlopiù proprio chi subisce il maggior danno dallo scambio ineguale, ossia nel nostro caso le donne, dichiara una discreta (o a volte piena) soddisfazione o una non-insoddisfazione, tale comunque da non rimettere in discussione i ruoli tra i partner. L'apparente irragionevolezza nei giudizi espressi nasconde in realtà il tentativo di risolvere la dissonanza cognitiva con giustificazioni che si può ipotizzare siano fondate proprio sul radicamento culturale della percezione dei propri diritti e doveri, ampiamente alimentato dai vincoli e dalle mancate opportunità che contraddistinguono il contesto italiano.

3. *Innovazione, innovazione sociale, soggetti innovatori*

Se dunque la relazione tra partner nell'organizzazione domestica appare generalmente caratterizzata da tradizionalismo e rigidità dei ruoli di genere, e in Italia in modo precipuo, la domanda che si presenta, nello studio dei lavoratori della conoscenza, è se essi dimostrano capacità innovativa nel proprio ambito familiare. In tal caso scoprire nei comportamenti di questa fascia di popolazione, e nelle motivazioni che ne vengono date, elementi di novità rispetto a quelli più diffusi ci permetterebbe di ipotizzare la possibilità, quantomeno teorica, che da questi tipi di famiglie si possano diffondere processi di vera e propria innovazione sociale.

(CIRSDE), Università di Torino, oltre, naturalmente, ad altri molti centri universitari e a centri di ricerca non universitari.

²⁹ Cfr. Carriero (2011b). Per una sintetica rassegna della letteratura sull'equità cfr. Carriero (2011a).

Come abbiamo detto, la relazione tra introduzione di elementi innovativi in famiglia, benché considerata nel suo versante organizzativo, e i processi di diffusione di questi nella società allargata, non è diretta né il suo studio può far riferimento a una tradizione consolidata di ricerche. Ciò sia per la specificità dell'istituzione familiare sia per la letteratura sull'innovazione, di taglio soprattutto economico, applicata principalmente all'azienda e alle organizzazioni. Né d'altra parte compito di questa ricerca era quello di verificare tali processi di diffusione, quanto piuttosto quello di analizzare eventuali forme – o potenzialità – di innovazione familiare, sia rispetto all'organizzazione sia rispetto ai valori sottostanti, le quali, liberando forza lavoro qualificata, potrebbero trasformarsi in risorse importanti nella società della conoscenza.

In questa prospettiva di ricerca ci viene in aiuto l'analisi – tuttora valida, benché di qualche anno addietro – fatta da Gershuny (1993; 2000), forse la sola che insista nel mettere in stretta relazione trasformazioni nelle organizzazioni familiari e innovazione sociale, ossia il radicale cambiamento nella società allargata reso possibile dall'introduzione di nuove tecnologie – destinate al settore produttivo ma anche di ampia utilizzazione domestica – e dalle riorganizzazioni del lavoro ad esse connesse. Per questo autore la consistente modificazione della produzione economica, avvenuta in modo consistente a partire dagli anni '60 del secolo scorso e che ha visto il massiccio passaggio di forza lavoro prima dal settore primario a quello secondario e infine al terziario, ha avuto come conseguenza la liberazione di una grande quantità di tempo, generando consistenti trasformazioni sulla catena del soddisfacimento dei bisogni familiari sia materiali, sia soprattutto immateriali. Da un lato cambiano orari lavorativi e tipi di forza lavoro nei settori produttivi e in quello terziario (e, in particolare, aumenta la presenza delle donne sul mercato del lavoro), dall'altro vengono immessi sul mercato prodotti tecnologici destinati proprio alle abituali produzioni familiari. La generalizzata diffusione di tecnologie a uso domestico (per l'Italia ciò è avvenuto proprio a partire dalla metà degli anni '60 del secolo scorso) ha contribuito quindi alla ridefinizione dell'organizzazione delle famiglie³⁰: il minor tempo destinato all'alimentazione (acquisti, conservazione, preparazione), alla pulizia degli indumenti e della casa ha permesso di sviluppare attività che si collocano all'interno della sfera del tempo libero, il quale si va particolarmente allargando in questa fase storica. Si libera tempo prima impiegato in attività indispensabili alla riproduzione domestica, e di cui si facevano carico soprattutto le donne. In generale, il tempo complessivo viene redistribuito tra tipi di bisogni diversi da quelli fondamentali; le famiglie aspirano a consumi di beni voluttuari e per procurarseli sono disponibili a «comprarsi» altro tempo libero con l'acquisto, a loro volta, di nuove tecno-

³⁰ È noto che le grandi rivoluzioni tecnologiche che cambiano radicalmente le organizzazioni familiari, liberando tempo per altre attività, avvengono con la diffusione del frigorifero (inventato a metà del secolo XIX, mentre il frigorifero per uso domestico viene commerciato negli USA già all'inizio del secolo scorso) e della lavatrice (diffusa nelle famiglie a partire dalla fine degli anni '40 negli USA e in Europa dopo la seconda guerra mondiale). In Italia a partire dagli anni '60 del secolo scorso si verifica un forte boom produttivo dei cosiddetti elettrodomestici bianchi, ossia proprio in quel settore delle tecnologie domestiche in grado di ridefinire il lavoro familiare.

logie. Per contro, a causa delle riorganizzazioni lavorative conseguenti alla diffusione delle nuove tecnologie destinate alla produzione, si sposta tempo di lavoro prima retribuito su altre attività non retribuite, che invece vanno a pesare sulle destinazioni del tempo dei consumatori. Succede così che spesso si spende tempo per risparmiare denaro: ad esempio, aumentano i tempi di trasporto e per gli acquisti per raggiungere i grandi centri commerciali. Questi, del resto, diventano anche luoghi in cui si offrono attività che permettono di spendere il proprio tempo disponibile vissuto come tempo libero. A sua volta, poi, lo sviluppo dei bisogni di tempo libero innesca ulteriori processi di innovazione sia materiale sia legata agli usi sociali del tempo: da un lato si allarga il settore della produzione di merci destinate allo svolgimento di attività di tempo libero (ad es. attrezzature e abbigliamento sportivi), dall'altro si viene a creare un diverso tipo di occupazione, correlata ai servizi per il tempo libero fuori casa (bar, ristoranti, cinematografi, luoghi turistici, ecc.), che richiede un impegno lavorativo atipico, anche in orari, giorni e periodi tradizionalmente dedicati al riposo.

In sintesi, nell'interpretazione data da Gershuny (1993), l'innovazione sociale è il risultato indotto di un processo di innovazione prevalentemente tecnologica. È essa stessa un processo, che porta via via a una profonda ristrutturazione della società, nelle organizzazioni domestiche, nell'esplicitazione di nuovi bisogni, nella ridefinizione dei tempi di vita delle singole persone, nonché nell'apertura di nuove possibilità lavorative per le donne, sgravate dai compiti familiari loro tradizionalmente attribuiti, e conseguentemente anche nella redistribuzione di tali compiti tra i partner. In questo processo indotto i singoli soggetti, con i loro comportamenti e con i loro necessari adattamenti alle mutate condizioni, sono portatori di innovazione. In questo quadro non risultano particolarmente rilevanti *policies* specifiche, volte a favorire o a rafforzare l'innovazione sociale. Essa è già nei fatti e rappresenta il naturale sviluppo e le naturali conseguenze dell'innovazione tecnologica.

Se abbiamo fino ad ora parlato di innovazione avendone dati per scontati gli aspetti costitutivi è perché ci è sembrato importante far vedere come, utilizzando l'analisi di Gershuny, il nesso tra organizzazione familiare e processi di trasformazione (innovativi) nell'ambito della società globale risulti chiaro e come diventi allora importante analizzare se e come il problema della modificazione dei ruoli all'interno della famiglia possa entrare in gioco quando si affronta quello dell'innovazione nell'attuale società (e nell'economia) della conoscenza. Occorre però, a questo punto – senza avere la pretesa di fare una rassegna completa dell'ampia letteratura esistente sull'innovazione³¹ – del resto non richiesta dal tipo di ricerca qui presentata – richiamare alcuni aspetti del concetto che stiamo utilizzando, in quanto cruciali ai fini della valutazione dei dati che emergono nei capitoli successivi. In altre parole, ci

³¹ Anche nel caso, e ancor più, dell'innovazione, non si intende qui presentare una rassegna né sufficientemente ampia né tantomeno esaustiva. Ci limitiamo a indicare pochi testi essenziali per un inquadramento generale, considerati importanti per rispondere ai nostri interrogativi di ricerca, privilegiando quelli di più facile accesso.

sembra che la domanda centrale sia se i comportamenti rilevati tra gli universitari rispondano semplicemente a necessità specifiche nella gestione di un tempo di lavoro che presenta peculiarità (come vedremo, maggiore flessibilità ma in molti casi anche maggiore densità) rispetto ad altri tipi di occupazione, oppure se corrispondano a ideologie nuove, visioni del mondo diverse rispetto alle relazioni di genere e ai ruoli familiari, tali da rappresentare veri e propri modelli da assumere e in grado di diffondersi.

Soprattutto negli ultimi tempi, il tema dell'innovazione occupa la ribalta sia nell'ambito della riflessione scientifica, sia in quello della politica e delle politiche economiche e sociali. Negli ultimi decenni si sono infatti moltiplicati i filoni di studio e gli approcci in cui si è sviluppata l'attenzione a questo argomento: in campo economico, istituzionale, organizzativo, nelle politiche pubbliche, nello sviluppo territoriale. Segni dell'interesse diffuso, sia nella ricerca universitaria sia nella realizzazione di politiche, e nel nuovo taglio di orientamento sociale che ha assunto, non mancano. Ad esempio, un recente convegno (2010) dell'Associazione Italiana di Sociologia (cfr. Manzo, 2011) è stato interamente dedicato all'analisi degli elementi di innovazione presenti in vari settori dell'organizzazione sociale, in cui emerge come, all'interno del riconoscimento del carattere di *embeddedness* (Granovetter, 1985) dell'economia, si guarda ai comportamenti innovativi dell'attore sociale sviluppati per affrontare la situazione di generalizzata incertezza. In una direzione analoga si muove anche il gruppo di studiosi che ha prodotto *The Open Book of Social Innovation* (Murray *et al.*, 2010), un saggio-manifesto che si propone di indicare un nuovo paradigma socioeconomico relativo all'innovazione sociale, in grado di fornire un apporto teorico e propositivo per affrontare la crisi, non solo economica, attuale³². Secondo questa impostazione le innovazioni sociali rappresentano idee innovative che vengono incontro a determinati bisogni sociali e possono creare nuove collaborazioni tra gli individui (Murray *et al.*, 2010). Gli autori insistono sul fatto che il tipo di innovazione a cui fanno riferimento è frutto della collaborazione tra attori pubblici e privati, individuali e collettivi. In questo testo si presentano molti esempi di modi in cui si può sostenere l'innovazione sociale. Tra tutti, è interessante, ai fini del nostro discorso, il fatto che si prenda esplicitamente in considerazione la necessità di attribuire un valore al tempo domestico, sostenendolo con forme di pagamento, liberando tempo delle persone per permettere loro di prendersi cura di familiari grazie a politiche ad hoc, sostenendo l'economia informale legata alla produzione familiare, costituendo servizi di *time banking*³³, ecc.

³² Il gruppo che ha prodotto il documento appartiene al NESTA (Natural Endowment for Science Technology and the Arts), un'associazione di supporto al governo inglese nello studio dell'innovazione. Il documento, di cui esiste anche la versione italiana a cura di Giordano e Arvidsson, fa riferimento anche a pratiche ed esempi di interventi innovativi nell'ambito pubblico e privato o del cosiddetto privato-sociale. Arvidsson gestisce inoltre un sito di osservazione e di monitoraggio sull'innovazione sociale (<http://www.societing.org>).

³³ Le banche del tempo sono associazioni nate alla fine degli anni '90 e tuttora presenti in Italia, fondate sul principio cooperativo nella gestione della vita quotidiana, in cui le persone costituiscono fondi comuni di tempo a cui attingere al bisogno, in funzione delle proprie competenze e disponibilità temporali. Nel *Libro bianco* citato si supera il carattere in parte volontaristico

Accettiamo quindi volentieri la sfida di verificarne l'utilità nell'analisi dei cambiamenti innescati da soggetti potenzialmente innovatori nelle organizzazioni familiari. In effetti l'operazione non è immediata, si presenta anzi piuttosto complessa, dal momento che il concetto di innovazione nasce e si sviluppa essenzialmente in campo economico-organizzativo, mentre, come abbiamo sottolineato fin dall'inizio, l'ambito familiare, pur incorporando in sé la dimensione organizzativa, coinvolge anche altri piani di carattere più immateriale. In effetti la letteratura sull'innovazione, di ascendenza essenzialmente schumpeteriana (Schumpeter, 1911), si riferisce prevalentemente a forme di cambiamento derivanti dall'introduzione di nuovi prodotti o nuove pratiche nella scienza e nelle tecnologie, nell'economia, nelle organizzazioni, nella società. Componenti rilevanti di tutte le forme di innovazione, soprattutto di quelle di più recente affermazione, sono infatti le tecnologie: è attorno all'introduzione di nuove tecnologie che si sviluppano le trasformazioni più profonde. Si pensi, ad esempio, a come l'introduzione di nuove macchine e le conseguenti nuove organizzazioni del lavoro hanno cambiato la produzione di beni materiali e la loro diffusione e a quanto, come si è visto, l'utilizzazione generalizzata delle nuove tecnologie domestiche abbia contribuito alla trasformazione della società. Alla centralità delle tecnologie si lega poi la presenza, soprattutto nelle società attuali, di un alto grado di conoscenza, sia concentrata in ambiti specialistici sia diffusa, in cui beni immateriali, quali conoscenze scientifiche e informazione, favoriscono processi di apprendimento e diventano fattori di sviluppo, attraverso modalità di connessione tra attori, considerate essenziali e costitutive, quali sono le reti. Ma nel concetto di innovazione c'è qualcosa in più e più interessante ai fini dell'analisi delle trasformazioni sociali. Ciò che lo contraddistingue maggiormente è il fatto che si tratta di un processo – sostanzialmente incrementale – che, collocandosi all'interno di un particolare periodo storico, mette in gioco e in relazione tra di loro attori sociali diversi, ed è veicolato, interiorizzato e condiviso da una collettività. L'innovazione nasce dunque sempre dalla relazione tra un elemento di novità, più o meno oggettivo – ossia indipendentemente dal tempo trascorso dall'effettiva invenzione – e la percezione di novità che si produce in un soggetto (Rogers, 1962), o, meglio, la sua capacità di entrare abitualmente nelle pratiche sociali, dando così luogo a una costruzione collettiva del «nuovo».

Alla luce di queste caratteristiche essenziali, quali sono allora le peculiarità degli innovatori, ossia dei soggetti coinvolti nei processi innovativi? Molta letteratura (cfr., tra tutti, Rogers, 1962) concorda nel considerare gli innovatori come soggetti in grado di adottare nuove idee³⁴, farle proprie e diffonderle, distinguendoli dagli inventori³⁵, e sottolineando così il legame tra modernità

dell'esperienza originaria proponendo una forma sociale stabilizzata in grado di mettere in moto pratiche generalizzate di economia cooperativa. Per una ricostruzione della fase costitutiva delle banche del tempo si rimanda a Belloni (1997).

³⁴ «Gli innovatori adottano nuove idee, ma non necessariamente le inventano» (Rogers, 1962, p. 196; traduzione nostra), benché ciò non escluda che non possano anche essere inventori, o viceversa.

³⁵ Ramella (2013) sembra invece sottolineare anche gli aspetti di creatività dei soggetti portatori di innovazione, indicandoli con il termine di inventori, e mitigando così l'approccio ipersocializzato

del sistema sociale e presenza di soggetti innovativi. Non si deve trascurare che elemento importante nella diffusione dell'innovazione è infatti costituito dall'apparato normativo (e dal suo grado di modernità), ossia dalla presenza di leggi generali o specifiche, ma anche, secondo un'interpretazione più ampia (Rogers, 1962), norme consuetudinarie presenti. L'introduzione del «nuovo», per diventare di uso comune in ciascun contesto in cui compare, deve quindi essere accompagnata da norme e regole condivise, che ne rendono legittima l'applicazione e la diffusione. Ciò vale tanto in ambito pubblico (ad es. norme che regolano la vita collettiva) quanto in ambito privato (ad es. regole che definiscono compiti, diritti e doveri di lavoratori). Per quanto riguarda gli attori dell'innovazione, si tratta di soggetti generalmente maschi, tendenzialmente giovani o in età centrale, ad alto livello di istruzione, perlopiù dipendenti di grandi imprese (ma tale profilo è anche riscontrabile tra ricercatori in centri di ricerca scientifica e tecnologica), spinti più da motivazioni intrinseche (soddisfazione e gratificazione per i risultati raggiunti, prestigio derivante dalle scoperte) che monetarie (Ramella, 2013).

Se valutiamo i soggetti da noi presi in considerazione – gli universitari – e l'ambiente sociale in cui operano, possiamo dunque ritenerli buoni candidati al ruolo di innovatori, in quanto posseggono tutte le principali caratteristiche (tranne il fatto di non lavorare in una grande azienda e, nel nostro caso, che consideriamo anche le donne) generalmente riscontrate in questa categoria. Inoltre, essi si trovano a operare in un ambiente ad alto contenuto di conoscenza, sono all'interno di ampie reti di relazione e, benché in modo variabile a seconda dei contesti, possono avvalersi di buoni supporti tecnologici per lo svolgimento delle loro attività o addirittura questi costituiscono il loro stesso campo di ricerca. Rimane tuttavia problematico il fatto, già precedentemente sottolineato, che, a differenza di quanto avviene nei processi di innovazione economica o organizzativa, nel nostro caso il contesto in cui si realizzerebbe l'innovazione non corrisponde a quello di lavoro, benché, data anche la contiguità dei due ambienti³⁶, è possibile che ne venga da questo influenzato. Caratteristiche che potrebbero essere valide in un caso potrebbero quindi risultare insufficienti o non significative nell'altro. Non è da trascurare inoltre che i due ambienti di cui partecipano i nostri soggetti sono governati da norme e regole a diverso grado di modernità. Mentre l'Università risponde – quantomeno formalmente – a regole universalistiche e improntate a criteri di valorizzazione delle competenze e delle conoscenze acquisite, nella famiglia le regole sono piuttosto modellate sulle disponibilità alla collaborazione e cooperazione dei componenti del nucleo familiare, prescindendo dai saperi teorici posseduti e massimizzando invece l'uso delle capacità maturate nell'esercizio di compiti attribuiti secondo tradizione. Come in altre situazioni di studio dei processi innovativi, invece, non si può trascurare il fatto che la possibilità di innovazione è influenzata anche dal livello di modernità presente nella società allargata in

all'innovazione, sviluppato soprattutto nella prima metà del secolo scorso (cfr. ad es. Ogburn, 1922).

³⁶ Come si vedrà nei capitoli successivi, gli universitari spesso utilizzano la casa come luogo di lavoro, essendo quindi esposti a situazioni relazionali e condizioni di lavoro differenti.

cui i soggetti operano, dalle norme consuetudinarie che di fatto costituiscono termini di paragone e che in ogni caso lasciano spazio a comportamenti imitativi. In questo volume il riferimento al contesto sociale più ampio è stato assicurato dalla rilevazione di come i soggetti si confrontano con alcuni referenti, siano essi appartenenti alla cerchia degli amici o colleghi frequentati, o alla propria famiglia di origine, oppure alla società italiana in generale³⁷. Si tratterà quindi, nei prossimi capitoli, di illustrare, in base ai risultati emersi, se e come i comportamenti, e i valori che sottostanno ad essi, degli universitari in questione corrispondono o si discostano da quelli di popolazioni analoghe, nonché a quelli che essi considerano gli abituali comportamenti e atteggiamenti diffusi rispetto alle relazioni di genere in famiglia, al fine di mettere in luce il loro eventuale scostamento da ciò che risulta essere il «sentire comune» e quindi il potenziale di innovazione sociale da essi posseduto.

³⁷ Si veda, a questo proposito, il cap. 4.

2. GLI UNIVERSITARI PIEMONTESI: LAVORATORI DELLA CONOSCENZA E INNOVATORI SOCIALI? Un profilo sociodemografico e culturale

Nel capitolo 1 abbiamo argomentato come gli universitari rappresentino il tipo ideale dei lavoratori della conoscenza. Pur ammettendo che il concetto possa contenere margini di indeterminazione, non vi è dubbio che gli universitari facciano parte della categoria e ne siano l'esempio forse più «puro». Il loro lavoro consiste infatti nel produrre, organizzare e distribuire nuova conoscenza oltre che trasmettere quella accumulata nel tempo dalla comunità scientifica e dalle tradizioni disciplinari. Alla luce delle considerazioni espresse nel capitolo 1 possiamo ipotizzare che gli universitari siano anche innovatori sul piano dei comportamenti sociali, in quanto, per le loro caratteristiche, possono considerarsi soggetti in grado di adottare nuove idee, farle proprie e diffonderle; inoltre, si trovano a operare in un ambiente ad alto contenuto di conoscenza, all'interno di ampie reti di relazioni.

Obiettivo di questo capitolo e dei seguenti è valutare, sulla base di dati empirici, in che misura questo segmento di popolazione costituisce effettivamente un bacino di innovatori sociali sul piano delle pratiche di divisione del lavoro familiare e di conciliazione tra responsabilità familiari e lavorative. A tal fine, in questo capitolo confronteremo alcune caratteristiche sociodemografiche degli universitari con quelle della popolazione italiana in generale e di altri gruppi socialmente più eterogenei. A priori potremmo presumere, sulla base di alcune caratteristiche degli universitari piuttosto evidenti quali alta istruzione e reddito elevato (perlomeno superiore alla media della popolazione, anche se probabilmente inferiore a quello della loro classe sociale, la borghesia), che essi possiedano almeno alcuni tratti distintivi degli innovatori. Un tratto mancante è sicuramente l'età, nel senso che non è distintivo degli universitari, anche se è possibile che tra le leve accademiche più giovani il potenziale innovatore si accresca¹. Altri tratti, meno facilmente osservabili, come l'apertura mentale o la propensione ad adottare nuove pratiche nel

¹ Gli universitari in Italia, a differenza di altri dipendenti pubblici, possono restare in servizio fino a 70 anni e in alcuni casi anche oltre.

campo dell'organizzazione domestica potranno essere ricostruiti attraverso la ricerca empirica che abbiamo condotto.

Nei due paragrafi che seguono vengono illustrati i risultati di due comparazioni: la prima mette a confronto universitari e popolazione occupata, la seconda un sottoinsieme di universitari (in coppia a doppio reddito con figli) e un campione di coppie piemontesi nella stessa condizione occupazionale e familiare. Lo scopo è, nel primo caso, individuare alcune caratteristiche sociodemografiche che distinguono gli universitari dal resto della popolazione; nel secondo caso, avendo ristretto il target a un segmento più giovane e più direttamente interessato alla questione delle pratiche di divisione del lavoro familiare, approfondiamo l'analisi delle differenze, potendo contare inoltre su una base dati più direttamente comparabile. Infine, nel par. 3, prendiamo in considerazione alcuni aspetti culturali che contraddistinguono gli universitari: in particolare, analizziamo i loro atteggiamenti verso i ruoli familiari che nell'insieme definiscono ciò che in letteratura viene chiamata «ideologia di genere». Anche in questo caso, la peculiarità degli universitari verrà messa in luce attraverso la comparazione con il campione di coppie a doppio reddito piemontesi poco sopra citato.

1. Un confronto con la popolazione occupata

Per afferrare al meglio le peculiarità dei docenti universitari degli atenei piemontesi e valutare quanto si adatti ad essi il ruolo di potenziali innovatori nella conciliazione e condivisione delle responsabilità familiari, è utile confrontarli innanzitutto con la generalità delle persone occupate in Italia (tab. 1). A questo scopo, abbiamo utilizzato dati da noi raccolti nel 2012 attraverso un questionario rivolto a professori e ricercatori impiegati nelle Università e in alcuni centri di ricerca del Piemonte (per maggiori informazioni, si rimanda all'appendice metodologica). Per quanto riguarda la generalità degli occupati in Italia, si fa riferimento a una base dati fornita dall'ISTAT (Indagine Multiscopo «Aspetti della vita quotidiana», 2010) che raccoglie numerose informazioni circa le caratteristiche sociodemografiche individuali e familiari e le abitudini quotidiane di un ampio campione di intervistati. Per esigenze di comparabilità abbiamo ristretto il campione AVQ ai soli individui occupati che vivono in coppia, cioè lo stesso tipo di filtro che abbiamo applicato agli universitari che hanno risposto al nostro questionario².

Un primo dato interessante su cui soffermarsi è la differenza nella composizione di genere dei due campioni, che risulta più bilanciata tra gli universitari (54% uomini, 46% donne) rispetto agli occupati in generale (61% uomini, 39% donne). Non è tuttavia un dato sorprendente alla luce delle forti differenze nel livello d'istruzione tra i due campioni. Sappiamo infatti che, per quanto riguarda la popolazione femminile, il titolo di studio è una variabile

² Abbiamo preferito l'indagine AVQ rispetto a quella sulle forze di lavoro perché contiene dati sull'organizzazione domestica (tempo dedicato al lavoro familiare, uso di colf, baby-sitter, ecc.).

Tab. 1. *Caratteristiche sociodemografiche e familiari degli universitari piemontesi e degli occupati italiani in coppia*

	Universitari piemontesi in coppia (N = 1304)			Occupati italiani in coppia* (N = 11117)		
	Tutti	Uomini	Donne	Tutti	Uomini	Donne
% Uomini	53,7			60,7		
% Donne	46,3			39,3		
Età media	46,5	48,8	44,0	46,0	46,4	43,8
Istruzione						
Fino a licenza media				46,3	51,0	39,0
Diploma superiore				38,5	35,7	42,9
Laurea o più	100,0	100,0	100,0	15,2	13,3	18,2
Condizione occupazionale partner						
Occupato	86,7	81,3	93,0	66,1	54,4	84,0
Altra condizione	13,3	18,7	7,0	33,9	45,6	16,0
Omogamia educativa						
Stesso livello	74,7			65,6	65,3	63,2
Livello differente	25,3			34,4	34,7	36,8
Omogamia professionale						
Stesso livello	33,8			55,7	55,0	56,5
Livello differente	66,2			44,3	45,0	43,5
Numero di figli conviventi						
0	36,0	35,1	36,9	21,6	20,4	24,1
1	25,9	26,1	25,7	33,0	32,5	34,2
2	31,4	31,0	31,8	36,9	38,1	35,3
3	5,8	6,7	4,6	7,4	7,8	5,6
4	0,8	0,9	0,7	1,0	1,0	0,7
5+	0,2	0,1	0,3	0,2	0,2	0,1
Età figlio più giovane						
<3 anni	25,4	21,6	29,9	16,7	17,8	15,8
3-5 anni	15,5	12,3	19,2	13,8	14,3	14,3
6-10 anni	22,0	22,5	21,5	17,5	18,4	17,5
11-13 anni	8,9	8,6	9,2	10,1	10,4	9,7
14-17 anni	11,1	12,6	9,5	12,4	12,6	12,4
18+ anni	17,1	22,5	10,8	29,5	26,7	30,3
Ore medie lavoro retribuito		47,4	44,1		42,7	33,6
Ore medie lavoro retribuito partner		37,1	46,6		33,5	43,0
Ore medie lavoro domestico**		9,0	14,0		5,3	23,3
Ha una colf (% sì)	57,3	54,9	60,0	6,8	6,9	9,2
Riceve aiuto domestico gratuito (% sì)	14,8	12,2	17,7	n.d.	n.d.	n.d.
Ha una baby-sitter (% sì)	24,3	18,7	29,8	1,8	1,9	2,8
Riceve aiuto gratuito per cura figli (% sì)	66,6	63,5	69,6	n.d.	n.d.	n.d.

* Fonte: elaborazione su dati dell'indagine ISTAT Multiscopo «Aspetti della Vita Quotidiana 2010».

** Comprende anche il lavoro di cura tra gli occupati italiani in coppia.

fortemente legata alla partecipazione al mercato del lavoro. Una parte delle donne, specialmente a bassa istruzione, una volta formata una propria famiglia rinuncia a lavorare per motivazioni di carattere economico e culturale, quali la

difficoltà a trovare occupazioni conciliabili con le responsabilità domestiche e di cura o a causa di retribuzioni troppo basse, tali per cui non vale la pena (almeno dal loro punto vista) sacrificare tempo e famiglia (Solera e Bettio, 2013; Solera, 2012). Per queste ragioni la composizione di genere degli occupati italiani che vivono in coppia vede una netta preponderanza di uomini. Non altrettanto succede tra gli universitari che si sono auto-selezionati in positivo rispetto all'istruzione e alla disponibilità a investire nell'attività professionale, soprattutto per quanto riguarda le donne. Per queste ultime, infatti, dopo aver studiato a lungo e accumulato una grande quantità di capitale umano diventerebbe estremamente costoso, sia in termini economici che psicologici, rinunciare all'attività professionale per dedicarsi esclusivamente alla casa e alla famiglia. Di conseguenza, all'interno di questo gruppo molto selezionato di persone occupate, troviamo un buon bilanciamento tra uomini e donne, dove quest'ultime sono appena un po' sotto-rappresentate.

La parità tra i sessi si riduce però notevolmente se si focalizza l'attenzione sui ruoli universitari apicali: tra i professori ordinari ben il 74% sono uomini (dati non presentati in tabella). In parte questo è dovuto al fatto che l'ingresso massiccio delle donne nel mondo accademico è avvenuto recentemente, dunque una parte di esse non ha ancora fatto carriera. Anche tra gli occupati in generale notiamo che, tra i dirigenti e gli imprenditori, le donne costituiscono appena il 22% e il 30% tra i liberi professionisti (dati non presentati in tabella). Dunque, la sottorappresentazione delle donne tra gli universitari di prima fascia si riproduce in maniera simile a quanto avviene nella popolazione occupata, se restringiamo quest'ultima alle professioni più paragonabili agli universitari in termini di status socioeconomico.

Gli universitari, dunque, evidenziano alcune peculiarità che li possono collocare tra gli innovatori sociali, pur presentando alcune caratteristiche che richiamano le dinamiche del mercato del lavoro nella popolazione nel suo complesso: la presenza femminile è più rilevante, ma sono comunque gli uomini – almeno per ora – a fare maggiormente carriera.

L'età media nei due gruppi è molto simile e in entrambi si riscontra all'incirca lo stesso divario di età tra uomini (più anziani) e donne (più giovani), dovuto alla tendenza ampiamente diffusa anche tra gli universitari, a formare coppie in cui lui è leggermente più vecchio di lei (su questo aspetto ci si soffermerà successivamente). È questo uno dei pochi tratti su cui non abbiamo riscontrato significative differenze tra universitari e occupati in generale, che invece notiamo già a partire dalla composizione del nucleo familiare e in particolare dalle caratteristiche dei partner. Gli universitari piemontesi, in stragrande maggioranza (87%), hanno un partner occupato anch'esso, mentre gli occupati italiani meno frequentemente sono sposati o conviventi con un partner occupato (66%). Se però rivolgiamo lo sguardo alla componente femminile dei due campioni, notiamo che le differenze in tal senso si riducono. Le universitarie piemontesi hanno praticamente tutte un partner occupato (93%), ma una situazione simile è condivisa dalla grandissima maggioranza (84%) delle donne occupate in Italia. Come si vede, quindi, la coppia a doppio reddito è più diffusa tra gli universitari per via della componente maschile, piuttosto

differente dalla media degli italiani in quanto tende più frequentemente a fare coppia con donne occupate.

La formazione della coppia, come hanno mostrato numerosi di studi sul tema (Kaufmann, 1993; Arosio, 2004; Kalmijn, 1998; De Singly e Cicchelli, 2005; De Singly, 1987; Bozon e Héran, 1988; 1987), non avviene casualmente, ma segue quella che viene definita la tendenza all'omogamia sociale, cioè la somiglianza tra i partner rispetto a caratteristiche quali il titolo di studio, la professione o l'origine sociale. Si tratta di una tendenza ampiamente diffusa nella formazione di coppie coniugali, da tempo studiata sia per quanto riguarda le sue cause – non ancora ben chiare – sia per ciò che concerne le sue conseguenze, soprattutto legate alla riproduzione delle disuguaglianze sociali³. Anche gli universitari – potremmo aggiungere: soprattutto loro – non sfuggono alla regola dell'omogamia, soprattutto se guardiamo quella educativa. Il 75% di loro ha un coniuge con lo stesso livello di istruzione (cioè una laurea specialistica o un dottorato⁴), mentre la stessa circostanza si verifica nel 66% dei casi tra gli occupati italiani⁵. La situazione è differente considerando l'omogamia professionale: soltanto il 34% degli universitari ha un partner che svolge una professione dello stesso livello socioeconomico, mentre tra gli occupati in generale questa situazione si verifica nel 56% dei casi⁶. La differenza si può spiegare considerando che l'omogamia degli universitari comprende soltanto la parte elevata della distribuzione dello status sociale – per definizione ristretta numericamente – mentre l'omogamia delle coppie italiane si può estendere su tutta la distribuzione dello status sociale, cioè una coppia omogama può anche derivare dall'unione di due persone con occupazioni di basso livello.

Se prendiamo in esame le ore dedicate alla professione, universitari e occupati italiani differiscono in misura significativa, essendo i primi mediamente più impegnati dei secondi (quanto meno stando alle loro dichiarazioni). La differenza è già visibile tra gli uomini (47,4 ore settimanali per gli universitari vs. 42,7 ore per gli uomini occupati in generale), ma è soprattutto tra le donne che si nota un forte divario: le universitarie piemontesi dedicano mediamente 44,1 ore a settimana alla loro professione, mentre le italiane occupate meno di 33,6 ore. È un segnale del forte investimento sulla carriera professionale fatto dalle lavoratrici della conoscenza, comune anche ad altre donne occupate in lavori ad alta qualificazione (Solera e Bettio, 2013). Tale investimento può costituire la premessa di un comportamento potenzialmente innovativo nella

³ La formazione di famiglie omogame fa sì che tendano a sommarsi vantaggi e svantaggi, rispettivamente tra coloro che sono omogami al vertice o alla base della piramide sociale. Una famiglia di genitori entrambi laureati ha molte più possibilità di assicurare ai figli buone opportunità di successo economico e sociale rispetto a una famiglia di genitori entrambi con la licenza media.

⁴ Abbiamo considerato di pari livello coloro che hanno un partner con un dottorato o una laurea specialistica in quanto non era disponibile l'informazione sul possesso o meno del dottorato da parte degli universitari.

⁵ In questo caso, considerando omogami coloro che ricadono nella stessa classe di istruzione.

⁶ Anche in questo caso, come in quello dell'istruzione, consideriamo omogami i partner di coppia che svolgono non esattamente la stessa occupazione bensì un'occupazione analoga sul piano dello status socioeconomico. Tuttavia è da rimarcare che quasi il 15% degli universitari è sposato o convivente proprio con un docente universitario.

divisione di genere del lavoro e delle responsabilità familiari, dal momento che ci si può attendere che donne molto impegnate nel lavoro retribuito dedichino meno tempo alle attività domestiche e di cura. Ma su questo tema ci si soffermerà diffusamente nel prossimo capitolo. Spostando l'attenzione sulle ore di lavoro dedicate dal partner emerge una chiara asimmetria di genere, analogamente a quanto riscontrato per la condizione occupazionale del partner. Gli uomini, universitari e non, tendono ad avere mogli o compagne che, quando occupate, lavorano decisamente meno rispetto a loro (circa 9-10 ore in meno a settimana). Le donne invece fanno famiglia con uomini che solitamente lavorano almeno quanto loro (nel caso delle universitarie) o decisamente di più (nel caso delle occupate italiane in generale). È un dato che può essere interpretato in almeno due modi. Una lettura di genere porterebbe a pensare che l'emancipazione delle donne sia innanzitutto un fenomeno che origina da loro stesse più che dai loro mariti o compagni, i quali preferirebbero mogli o compagne più dedite alla casa e alla famiglia. Una lettura alternativa suggerisce un'altra interpretazione: poiché non sono molte le donne che dedicano alla professione così tante ore quanto, in media, fanno gli uomini, è statisticamente poco probabile per gli universitari maschi trovare una partner che lavori almeno quanto loro, a meno di non «reclutarla» tra le universitarie o tra le donne occupate in professioni ad alta qualificazione – e del settore privato, si potrebbe aggiungere – condizioni che evidentemente non possono essere soddisfatte tanto facilmente. In ogni caso, resta il dato di fondo che le universitarie lavorano quasi quanto i loro partner e ciò rappresenta una caratteristica che le differenzia notevolmente dalla media delle donne italiane. È probabile quindi che esse esprimano comportamenti differenti e innovativi anche in altri ambiti.

L'investimento lavorativo delle donne universitarie si nota anche da un altro dato: la percentuale di donne senza figli conviventi è più alta tra le universitarie (37%) che tra le occupate italiane (24%). Sebbene l'assenza di figli conviventi non coincida con il non avere affatto figli (dato non disponibile nella nostra indagine né in quella dell'ISTAT), data l'età media simile tra i due campioni possiamo dedurre che le scelte delle universitarie rispetto alla maternità sono differenti rispetto a quelle della popolazione femminile occupata in generale. Considerate le difficoltà che comporta l'onere di cura e come mal si concili con l'attività professionale, specie in un ambiente altamente competitivo come quello universitario, non stupisce che la strategia di affermazione professionale per alcune donne possa passare anche attraverso la rinuncia alla maternità. Un'altra strategia – comune a tutte le donne laureate (Schizzerotto e Lucchini, 2002; Mencarini e Solera, 2011) – è quella di posticipare il più possibile il periodo in cui si mette al mondo il primo figlio, in modo che ciò coincida con una fase del corso di vita in cui la posizione professionale si è in qualche modo già consolidata. Indizi di questa strategia si notano dalla percentuale di donne il cui figlio minore è piccolo, sensibilmente più alta tra le universitarie rispetto alle occupate in generale. Essendo l'età media dei due gruppi la stessa, si può facilmente dedurre che le prime hanno avuto uno o più figli

(non necessariamente il primo) più tardi delle seconde⁷. Questo potrebbe spiegare una parte della differenza tra i due campioni, ma riteniamo poco plausibile che una differenza così netta (quasi 13 punti tra la percentuale di donne senza figli tra le universitarie e le occupate in generale) possa essere generata soltanto da eventuali rinvii della maternità da parte delle universitarie.

Infine, completiamo il confronto tra i profili dei due campioni esaminando un aspetto complementare al lavoro retribuito, costituito dal lavoro familiare non retribuito (comprendente i lavori domestici e i compiti di cura). Su questo argomento ci soffermeremo dettagliatamente nel capitolo successivo, ma qui anticipiamo alcuni elementi significativi. Dal confronto con gli occupati italiani in coppia emerge una fortissima differenza di approccio degli universitari piemontesi alla questione di quanto tempo dedicare al lavoro familiare e come distribuirlo entro e fuori la famiglia. Basti pensare che oltre la metà degli universitari (57%) dispone di una collaboratrice familiare, contro meno del 7% degli occupati. Analogamente, il 24% dei primi si avvale di una baby-sitter per la cura dei figli mentre meno del 2% dei secondi fa altrettanto. È ovvio che una parte di queste differenze deriva dalla diversa disponibilità economica dei due gruppi, punto su cui si tornerà diffusamente nel capitolo 3; tuttavia nella decisione di ricorrere a colf o baby-sitter può esservi dell'altro, cioè l'investimento nella professione (e quindi il disinvestimento nelle attività domestiche) e la possibilità, per le donne universitarie, di contare su un maggiore contributo domestico dei loro mariti rispetto alle altre. Infatti, gli uomini del campione universitario hanno dichiarato di dedicare mediamente 9,0 ore alla settimana al lavoro domestico, contro appena 5,3 degli occupati italiani in coppia; tra questi ultimi, tra l'altro, il dato è sovrastimato perché la domanda posta nel questionario comprendeva anche il lavoro di cura. Alla differenza dedicata al lavoro domestico tra universitari e non corrisponde specularmente quella del tempo dedicato da universitarie e non a questo insieme di attività (14,0 ore settimanali vs. 23,3). Anche in questo caso, va tuttavia tenuta presente la differenza nella formulazione delle domande: il divario potrebbe apparire ben più contenuto se al lavoro domestico si sommasse il lavoro di cura effettuato dalle donne universitarie.

2. Le coppie a doppio reddito con figli

Quanto esposto finora ha messo in evidenza le differenze più macroscopiche tra i lavoratori della conoscenza universitari e la generalità degli occupati italiani in analoga situazione familiare. Tuttavia in un confronto del genere è molto probabile che, come effettivamente si è osservato, le differenze con gli universitari siano molte e sostanziali, visto che la popolazione di confronto è piuttosto eterogenea per livello di istruzione e non risiede solo in Pie-

⁷ Esiste un'altra possibilità, anche se alquanto inverosimile, che potrebbe spiegare la differenza nella percentuale di donne senza figli conviventi tra i due campioni: le donne universitarie potrebbero incoraggiare i figli a uscire dalla famiglia di origine più precocemente delle altre.

monte. Un'altra comparazione interessante può essere effettuata prendendo in considerazione un campione, di cui disponiamo, che presenta maggiore omogeneità essendo costituito da coppie a doppio reddito con figli piccoli residenti in Piemonte. Tali caratteristiche fanno sì che gli individui di questo campione siano più giovani, più istruiti della media della popolazione e quindi più disponibili ad adottare comportamenti innovativi nella divisione dei ruoli familiari, trattandosi oltretutto di coppie in cui entrambi lavorano. Ci proponiamo quindi di verificare se il profilo di potenziali innovatori degli universitari emerga anche a confronto con questo campione, a cui è stato sottoposto un questionario del tutto simile⁸. Per effettuare la comparazione abbiamo selezionato un sottoinsieme di universitari che hanno le stesse caratteristiche in base alle quali è stato selezionato il campione di confronto, ossia individui con partner occupato nel mercato del lavoro e almeno un figlio di età inferiore ai 13 anni (tab. 2)⁹.

Un primo dato interessante su cui soffermarsi è costituito dal fatto che la differenza di età tra i partner di coppia è all'incirca la stessa (poco più di 2 anni) in entrambi i campioni, a fronte di un'età media sostanzialmente simile (42,6 anni tra gli universitari e 41,8 anni tra le coppie di confronto). Dunque, anche tra i lavoratori della conoscenza universitari si conferma la norma sociale che vuole il marito (o compagno) leggermente più anziano della moglie (o compagna). Può sembrare un dettaglio poco significativo, ma poiché all'età anagrafica sono associati status sociali differenti – l'anzianità è un criterio che ha molto peso nella distribuzione delle risorse materiali e immateriali in Italia (Baldissera, 2013) – anch'esso contribuisce a modellare le disuguaglianze di genere fuori e dentro la famiglia, lungo un percorso in cui vanno a cumularsi varie forme di svantaggio. Se le donne scelgono partner più anziani è probabile che questi ultimi abbiano una posizione socioeconomica migliore della loro, anche solo per il fatto di aver avuto più tempo per fare carriera. A questo riguardo, va sottolineato che tra gli universitari le coppie si sono costituite a partire da una situazione di squilibrio socioeconomico¹⁰: il 43 % degli uomini, al momento del matrimonio o della convivenza, aveva un reddito più alto della compagna; tra le donne universitarie tale percentuale non arrivava al 13 % (dati non presentati in tabella)¹¹. Se ciò è vero per gli universitari – tra i quali le donne investono in misura consistente nella carriera professionale – si può immaginare che la situazione non sia migliore nel campione di confronto.

⁸ Il campione è costituito da 828 coppie a doppio reddito con almeno un figlio di età inferiore ai 13 anni residenti in quattro province piemontesi (Alessandria, Cuneo, Novara e Torino). Per maggiori dettagli, si rimanda all'appendice metodologica.

⁹ Questa selezione, naturalmente, comporta una riduzione della numerosità campionaria, che scende a 256 uomini e 297 donne. Il sottoinsieme considerato, rispetto al totale degli universitari piemontesi, è complessivamente più giovane (età media 42,6 anni), vede una leggera preponderanza di donne (54 %) e ha un reddito medio inferiore, soprattutto per quanto riguarda gli uomini.

¹⁰ La posizione economica relativa dei partner al momento dei formare la coppia è stata oggetto di una domanda del questionario.

¹¹ Beninteso la ragione di tale squilibrio non è da attribuirsi interamente alla differenza di età, ma anch'essa vi contribuisce almeno in parte, pur essendo, tra l'altro, esito di una scelta del tutto volontaria quale la scelta del partner.

Tab. 2. *Caratteristiche sociodemografiche e familiari degli universitari piemontesi e campione di confronto, solo individui in coppie a doppio reddito con figli piccoli*

	Universitari (N = 553)			Campione di confronto (N = 828)		
	Tutti	Uomini	Donne	Tutti	Uomini	Donne
Sesso						
Uomini	46,3			50,0		
Donne	53,7			50,0		
Età media	42,6	44,0	41,4	41,8	43,1	40,5
Istruzione						
Fino a licenza media					29,7	17,9
Diploma superiore					45,3	46,1
Laurea o più	100,0	100,0	100,0		25,0	36,0
Omogamia educativa						
Stesso livello	75,5			54,0		
Livello differente	24,5			46,0		
Omogamia professionale						
Stesso livello	39,6			65,5		
Livello differente	60,4			34,5		
Reddito medio mensile (euro)		2414	1878		2055	1340
Reddito medio partner (euro)		2012	2312		1340	2055
Numero di figli						
1	36,9	35,9	37,7	33,8		
2	51,5	50,4	52,5	53,7		
3	9,6	11,7	7,7	10,9		
4	1,5	1,6	1,4	1,3		
5+	0,5	0,4	0,7	0,2		
Età figlio più giovane						
<3 anni	35,6	33,6	37,4	19,9		
3-5 anni	21,9	19,1	24,2	25,8		
6-10 anni	30,0	34,0	26,6	39,4		
11-13 anni	12,5	13,3	11,8	14,9		
Ore medie lavoro retribuito		46,2	42,6		45,5	33,0
Ore medie lavoro retribuito partner		34,4	43,8		33,0	45,5
Ore medie lavoro domestico		9,8	14,1		7,8	16,2

Nota: l'indagine sulle famiglie piemontesi, a differenza di quella sugli universitari, ha come unità di analisi la coppia anziché l'individuo.

Infatti, il divario economico di partenza tra marito e moglie risulta ancora più accentuato: il 62% degli uomini ha dichiarato che alle nozze o all'entrata in convivenza di guadagnava più della moglie (dati non presentati in tabella). In questo senso gli universitari, rispetto a un campione più eterogeneo, sono portatori di un po' di innovazione nelle modalità di formazione della coppia, costituita su presupposti di maggiore parità anche sul piano economico.

La disparità economica tra i due partner all'ingresso nella vita di coppia è spiegata, almeno in parte, dall'età: ciò appare chiaro osservando la relazione tra differenza di età e divario economico alle nozze o alla convivenza tra le donne universitarie (dati non presentati in tabella). Le intervistate sono state

suddivise in tre gruppi: più giovani di almeno 3 anni rispetto al partner, all'incirca coetanee (+/- 2 anni), più anziane rispetto al partner di almeno 3 anni. Nel gruppo delle più giovani la percentuale di donne che si è sposata o ha iniziato la convivenza avendo un reddito inferiore a quello del partner è il 75%, percentuale che scende al 52% e al 10% tra le donne coetanee e più anziane, rispettivamente (queste ultime sono comunque molto poche)¹². Relazione analoga, ma meno stretta, si è verificata nel campione di coppie di confronto¹³.

Una disuguaglianza di reddito di questo tipo difficilmente può essere colmata col tempo, anzi semmai essa in genere si allarga: le interruzioni di lavoro e di progressione nella carriera dovute alla maternità aumentano il divario economico che già separa le donne più giovani dai loro partner più anziani. Al momento dell'intervista il reddito medio degli universitari nel sotto-campione considerato era di circa 2400 euro netti mensili, ma le donne ne dichiaravano meno di 1900, riflesso evidente delle disuguaglianze di genere nell'accesso ai ruoli universitari più elevati. Nel campione di confronto i redditi, oltre a essere più mediamente bassi, sono anche più divaricati tra uomini e donne (2055 euro per gli uni, 1340 euro per le altre)¹⁴.

Come detto, tra gli universitari si confermano, seppure attenuate, le disparità economiche tra i sessi all'ingresso nella vita di coppia riscontrabili tra gli altri lavoratori. Tuttavia, rispetto al campione di confronto, gli universitari sono caratterizzati da un più elevato grado di omogamia: il 75% di questi ha un partner con lo stesso o simile livello di istruzione (cioè una laurea o un dottorato), contro il 54% del campione di confronto. Va naturalmente considerato che in tale campione ricadono tra gli eterogami i casi in cui il marito ha un livello di istruzione superiore alla moglie e viceversa, mentre tra gli universitari può darsi soltanto la situazione in cui il partner ha un livello di istruzione uguale o inferiore.

Anche per ciò che riguarda il reddito, gli universitari tendono a formare famiglie con partner dal reddito più simile (il grado di omogamia è del 21% rispetto al 15% del campione di confronto), pur rimanendo una differenza di circa 400 euro mensili tra il reddito di lui e di lei che si riscontra sia per gli uomini che per le donne universitarie.

L'unica caratteristica su cui si riscontra minore omogamia tra gli universitari rispetto al campione di confronto è lo status sociale della professione del partner. In questo caso il 40% degli universitari ha un marito o una moglie con un'occupazione di status simile mentre ben il 66% delle coppie di confronto è in condizione analoga¹⁵. Anche in questo caso, come accennato nel para-

¹² La relazione è sostanzialmente la stessa anche nel campione di universitarie complessivo, più numeroso e dunque statisticamente più robusto.

¹³ In entrambi i campioni le differenze risultano comunque statisticamente significative.

¹⁴ Si tratta naturalmente di differenze di reddito «lorde», non essendo calcolate a parità di posizione professionale tra uomini e donne.

¹⁵ Per definire l'omogamia abbiamo considerato lo status sociale di professori associati e ordinari analogo a quello di dirigenti, imprenditori e liberi professionisti (medici, avvocati, ingegneri). I ricercatori sono stati considerati assimilabili a insegnanti, quadri e altri liberi professionisti.

grafo precedente, la differenza non sorprende se si considera che l'omogamia degli universitari è tutta concentrata nella parte elevata della distribuzione dello status sociale – per definizione ristretta numericamente – mentre l'omogamia delle coppie di confronto si estende su tutta la distribuzione dello status sociale. In definitiva, dunque, un tratto peculiare dei lavoratori della conoscenza universitari è la notevole omogeneità socioeconomica di livello elevato che conferisce alle loro famiglie un indubbio vantaggio sotto molti aspetti e potrebbe essere all'origine di comportamenti innovativi anche nel campo delle pratiche di divisione dei ruoli e delle responsabilità familiari. Infatti elevata istruzione e alto reddito sono caratteristiche individuali che la letteratura considera tra i determinanti di una divisione del lavoro domestico più paritaria (in merito, si veda il capitolo 3). Poiché nel caso degli universitari esse si presentano congiuntamente (per entrambi i partner), il potenziale innovativo si accresce.

Per quanto riguarda l'organizzazione della vita quotidiana, il confronto tra universitari e coppie a doppio reddito piemontesi rivela ulteriori differenze che qui accenniamo e che approfondiremo – in particolare rispetto alle gestione delle attività domestiche e di cura – nel capitolo successivo.

Relativamente al tempo dedicato al lavoro retribuito, notiamo che sono le donne universitarie a distinguersi maggiormente, dedicando quasi 10 ore in più a settimana alla professione rispetto alla media delle donne del campione di confronto (42,6 ore vs. 33,0); si tratta di una differenza, si ricorderà, già riscontrata nel confronto effettuato nel paragrafo precedente con le italiane occupate in coppia. I mariti delle universitarie risultano ancora più impegnati nel lavoro, ma non in misura così diversa dai casi di confronto (46,2 ore settimanali vs. 45,5). Inoltre, i docenti universitari uomini hanno compagne decisamente meno impegnate di loro nella professione (34,4 ore settimanali), mentre le docenti universitarie sono sposate con uomini che dedicano al lavoro retribuito appena un'ora in più alla settimana di loro stesse.

I risultati del confronto sulle ore di lavoro non sono molto diversi da quelli già visti a proposito del campione complessivo degli universitari paragonato alla generalità degli occupati, ma colpiscono perché si riferiscono in questo caso a una popolazione più giovane, da cui ci poteva aspettare un modello di comportamento più differenziato. Le differenze però riaffiorano – anche se contenute – se spostiamo l'attenzione sul tempo dedicato al lavoro domestico. In questo caso, a differenza di quanto segnalato nel paragrafo precedente, la domanda è stata posta nello stesso modo a universitari e non. Tra i primi il tempo complessivamente dedicato ai lavori di casa da uomini e donne insieme è simile a quello dedicato dalle coppie di confronto (circa 24 ore settimanali), ma è distribuito in modo meno squilibrato, anche se di poco (9,8 ore per gli uomini vs. 14,1 ore per le donne tra i primi; 7,8 ore per gli uomini vs. 16,2 ore per le donne tra i secondi).

Se ci concentriamo sugli universitari (in generale e in particolare nel sottocampione qui considerato) e prendiamo in esame la divisione del lavoro complessiva (ore di lavoro retribuito e domestico) possiamo affermare che gli uomini mostrano di aver adottato un'organizzazione familiare più tradizionale rispetto alle loro colleghe, lavorando molte più ore della partner fuori casa.

Le universitarie invece dimostrano di aver conseguito una sostanziale parità di genere almeno sul piano dell'impegno professionale, anche se sul piano della condivisione dei compiti domestici (e di cura) rimangono ancora degli squilibri, come vedremo meglio nel prossimo capitolo.

Per quanto riguarda le scelte relative alla genitorialità non si riscontrano differenze significative nel numero di figli tra universitari e coppie di confronto¹⁶. Si notano invece differenze nell'età del figlio più giovane: il 36% delle famiglie di universitari con almeno un figlio sotto i 13 anni ha un bambino di meno di 3 anni, contro il 20% delle coppie di confronto. Ciò è indizio del fatto che le scelte di fecondità delle donne universitarie sono state diverse (posticipazione del primo figlio e maternità successive in età più avanzata) e orientate in modo ancor più convinto a sostenere l'investimento professionale.

Dai confronti effettuati in queste pagine, emergono i primi indizi del fatto che gli universitari piemontesi, rappresentanti idealtipici dei lavoratori della conoscenza, possono includere una fetta significativa di «innovatori sociali» sul piano delle pratiche di condivisione dei ruoli e delle responsabilità familiari. Nel prossimo paragrafo prendiamo in considerazione i loro atteggiamenti verso i ruoli familiari, integrando in questo modo il profilo sociodemografico con quello culturale.

3. *Gli universitari e l'ideologia di genere: un'élite innovativa*

Il concetto di «ideologia di genere» indica un insieme di atteggiamenti, valori e credenze che complessivamente informano la visione dei ruoli maschili e femminili nella famiglia e nella società. Secondo la prospettiva teorica che ne prende il nome, è in base a tale visione, o «ideologia» appunto, che gli attori sociali orientano i loro comportamenti nell'ambito delle relazioni familiari e di coppia¹⁷. I modelli culturali che informano le ideologie di genere, fungendo da riferimento positivo o negativo per gli attori sociali, variano da società a società, sostenuti e riprodotti dalle istituzioni che vi sono presenti (le norme del diritto familiare, i sistemi di welfare, ecc.)¹⁸.

Nell'indagine empirica sugli universitari si è cercato di rilevare l'ideologia di genere attraverso alcune domande che presentavano affermazioni su cui gli intervistati dovevano esprimere il loro livello di accordo o disaccordo. Le affermazioni in questione, utilizzate già in altre ricerche con scopo analogo,

¹⁶ Infatti qui stiamo confrontando gruppi di individui che hanno *già* figli, a differenza del paragrafo precedente in cui prendevamo in considerazione tutti i casi.

¹⁷ La prospettiva teorica dell'ideologia di genere è stata ispirata dalla corrente sociologica dell'interazionismo simbolico, in particolare da Goffman (1977). Alcuni dei contributi più rilevanti sono stati offerti da Hartmann (1981), Berk (1985), West e Zimmerman (1987), Goldscheider e Wait (1991), Ferree (1991) e di recente da Deutsch (2007). Per una trattazione maggiormente approfondita dell'ideologia di genere e della prospettiva che ne prende il nome si rimanda al capitolo successivo.

¹⁸ Sottolineiamo questo aspetto in quanto in ogni società possono convivere più modelli rispetto ai quali gli attori costruiscono la loro identità di genere nell'interazione quotidiana, avvicinandosi o prendendone le distanze.

si riferivano alle dimensioni più rilevanti dell'ideologia di genere: la maternità quale passaggio imprescindibile per la realizzazione di una donna; il dovere di cura posto «naturalmente» in capo alla donna; la divisione dei ruoli familiari tra uomo e donna. Gli *item* (le singole affermazioni sottoposte a valutazione), scelti per rappresentare queste dimensioni sono stati tratti e adattati dalle inchieste internazionali che hanno affrontato l'argomento (ad es. l'International Social Survey Programme o il Generation and Gender Programme). Gli universitari intervistati sono stati chiamati ad esprimersi su 6 affermazioni, graduando la loro opinione in 5 modalità (del tutto in disaccordo, un po' in disaccordo, né d'accordo né in disaccordo, abbastanza d'accordo, del tutto d'accordo):

- 1) Una donna ha bisogno di avere figli per sentirsi realizzata.
- 2) Non è un bene per la coppia che la donna guadagni più dell'uomo.
- 3) Se i genitori si separano/divorziano è meglio che il figlio stia con la madre piuttosto che col padre.
- 4) Un bambino di età prescolare rischia di soffrire se sua madre lavora a tempo pieno.
- 5) Quando i genitori hanno bisogno di cure è naturale che a occuparsene siano più le figlie femmine che i figli maschi.
- 6) Una donna dovrebbe essere disposta a dedicare meno tempo al lavoro per il bene della famiglia.

Come hanno giudicato queste affermazioni gli universitari intervistati? Emerge dalle loro risposte una visione unitaria e coerente, cioè un'ideologia di genere? In base a quali caratteristiche personali si differenziano gli intervistati secondo la loro ideologia di genere? Nella tabella 3 abbiamo riportato le percentuali di accordo (del tutto + abbastanza) con le affermazioni sopra elencate per sesso e classe di età.

Solo due di queste affermazioni sono sembrate quasi irricevibili dagli intervistati: quella sul rischio che la coppia corre nel caso la donna guadagni più dell'uomo, con appena il 3% di casi che si sono detti del tutto o abbastanza d'accordo, e quella sul «naturale» dovere di cura dei genitori posto in capo alle donne, che ha registrato solo il 5% di accordo¹⁹. Sulle altre affermazioni i giudizi di accordo/disaccordo si sono distribuiti in maniera meno polarizzata, anche se complessivamente si può dire che gli intervistati tendano a prendere le distanze da orientamenti di tipo tradizionale in fatto di ruoli di genere. Si tratta di un dato che non desta stupore, tenendo conto degli alti livelli di istruzione che caratterizzano gli universitari.

Entrando nel dettaglio delle differenze di genere rispetto agli atteggiamenti in esame, si può notare che gli uomini esprimono un orientamento un po' più tradizionalista delle donne quando si considerino gli item «Una donna ha bisogno di avere figli per sentirsi realizzata» (32% vs. 23%) e «Un bambino

¹⁹ Per entrambe le affermazioni, tuttavia, il 12% degli intervistati si è detto né d'accordo né in disaccordo, ragione per la quale si è deciso di mantenerle nell'analisi anche se non particolarmente discriminanti.

Tab. 3. *Atteggiamenti verso i ruoli di genere e la defamilizzazione del lavoro di cura, per età e sesso. Campione di universitari piemontesi*

	Uomini				Donne			
	Fino a 39 anni	40-49 anni	50 anni e oltre	Totale	Fino a 39 anni	40-49 anni	50 anni e oltre	Totale
% del tutto + abbastanza d'accordo								
Una donna ha bisogno di avere figli per sentirsi realizzata	23,8	32,4	35,4	31,7	26,9	21,6	19,6	23,1
Non è un bene per la coppia che la donna guadagni più dell'uomo	1,8	2,3	5,1	3,5	2,2	3,0	6,3	3,5
Se i genitori si separano/divorziano è meglio che il figlio stia con la madre piuttosto che col padre	11,6	11,2	12,8	12,0	22,1	23,8	23,8	23,2
Un bambino di età prescolare rischia di soffrire se sua madre lavora a tempo pieno	28,7	33,2	32,8	31,9	31,3	27,3	15,4	26,0
Quando i genitori hanno bisogno di cure è naturale che ad occuparsene siano più le figlie femmine che i figli maschi	2,4	7,5	4,5	4,9	6,2	4,7	4,9	5,3
Una donna dovrebbe essere disposta a dedicare meno tempo al lavoro per il bene della famiglia	12,2	14,5	15,0	14,2	25,6	12,1	14,0	17,6
% risposte «Soprattutto la famiglia» o «Più la famiglia che la società»								
Chi dovrebbe farsi carico della cura dei bambini di età prescolare (0-5 anni)?	62,3	59,1	67,6	63,7	60,4	56,1	49,7	56,2
Chi dovrebbe farsi carico della cura dei bambini in età scolare oltre l'orario scolastico?	51,9	61,7	66,2	61,4	56,8	52,2	49,7	53,3
N	164	213	311	688	227	232	143	602

di età prescolare rischia di soffrire se sua madre lavora a tempo pieno» (32% vs. 26%). Le donne, forse, intendono in questo modo cercare di tutelare il loro diritto al lavoro e all'indipendenza economica dal partner, rifiutando di essere considerate in primo luogo in quanto madri. Viceversa, le donne appaiono più tradizionaliste degli uomini rispetto all'affermazione «Se i genitori si separano/divorziano è meglio che il figlio stia con la madre piuttosto che col padre» (23% di donne d'accordo vs. 12% di uomini). In questo caso è possibile che gli uomini abbiano reagito con più forza all'affermazione con l'intento di rivendicare un diritto – l'affidamento dei figli in caso di divorzio/separazione – che la giurisprudenza passata tendeva a negare loro. Infine, di fronte all'item «Una donna dovrebbe essere disposta a dedicare meno tempo al lavoro per il bene della famiglia», le donne hanno espresso un grado di accordo che, seppure complessivamente basso, è risultato leggermente più alto degli uomini (18% vs. 14%), rivelandosi dunque maggiormente tradizionaliste²⁰.

Oltre alle differenze per sesso è interessante osservare le differenze per classe di età. Tra gli uomini, soltanto l'item relativo alla realizzazione della donna attraverso i figli ha fatto registrare un incremento delle percentuali di accordo col crescere dell'età, dal 24% sotto i 40 anni, al 35% nella classe di età dei 50 anni e oltre. Dietro questo andamento si può leggere sia una differenza di orientamenti legata alle differenze tra generazioni (i più giovani meno

²⁰ Le differenze sono statisticamente significative.

conservatori dei più anziani), sia un effetto dell'età, cioè uno spostamento su posizioni più tradizionali man mano che lo scorrere del tempo e delle esperienze personali porta a rivedere le proprie convinzioni. Tra le donne sono più evidenti e soprattutto controintuitivi gli andamenti per età che emergono da tre item in particolare («Una donna ha bisogno di avere figli per sentirsi realizzata», «Un bambino di età prescolare rischia di soffrire se sua madre lavora a tempo pieno», «Una donna dovrebbe essere disposta a dedicare meno tempo al lavoro per il bene della famiglia»). Qui le giovani generazioni hanno espresso posizioni più conservatrici rispetto alle generazioni più anziane, soprattutto sul secondo dei tre item indicati («Un bambino di età prescolare...»), sebbene si tratti comunque di minoranze relative che riguardano al massimo il 31% delle intervistate. Possiamo ipotizzare (senza poterlo dimostrare) due cause all'origine di questa differenza. Da un lato vi è una differenza legata ai momenti storici in cui sono cresciute la generazione più giovane e quella più anziana. La prima è venuta in contatto con il femminismo soltanto attraverso i racconti delle madri o dei media, la seconda invece l'ha, almeno in parte, conosciuto direttamente. Dall'altro lato si deve considerare la fase del corso di vita in cui si collocano i vari gruppi di età e la particolarità dell'affermazione in questione. È possibile che il timore suscitato dal distacco dal figlio, dovuto alla ripresa del lavoro a tempo pieno, sia più accentuato tra coloro che, per via dell'età, più probabilmente si trovano in prossimità della situazione descritta nell'affermazione; tra le donne più anziane, che in gran parte hanno già vissuto e superato quella fase, quel timore potrebbe invece essersi ormai ridimensionato.

L'analisi fattoriale²¹ delle risposte date a queste affermazioni rivela che gli intervistati hanno una visione abbastanza omogenea e unitaria dei ruoli di genere, tale per cui non è inappropriato parlare di «ideologia di genere». Tutti gli item infatti risultano espressione di un unico fattore latente etichettabile come «anti-tradizionalismo». Questo risultato ci consente di costruire un indice sintetico delle risposte date a tutti gli item che può rappresentare l'ideologia di genere degli intervistati; tale indice è stato successivamente ricodificato in una variabile a tre categorie, «tradizionale», «egualitaria» e «intermedia», che si situa a metà strada tra le prime due (rispetto a questa tripartizione, si rimanda a Lavee e Katz, 2002 e a Breen e Cooke, 2005)²². Date le caratteristiche del campione e la distribuzione delle risposte esaminata sopra, è evidente che i tradizionalisti possono essere etichettati come tali soltanto in relazione agli egualitari, non in senso assoluto; di fatto, come si vedrà meglio nel confronto presentato poco sotto con le coppie a doppio reddito, gli universitari piemontesi rivelano un'ideologia di genere in buona misura distante dai modelli tradizionali.

Oltre alle affermazioni di cui sopra, sono state rivolte altre due domande relative alla cosiddetta «defamilizzazione del lavoro di cura» (Lister, 1997;

²¹ Non riportata nel testo. Metodo di estrazione dei fattori: massima verosimiglianza, varianza spiegata 30%, saturazioni comprese tra 0,42 e 0,72, REPR=26%. L'alfa di Cronbach della scala è pari a 0,70.

²² La ricodifica è stata operata suddividendo l'indice sintetico in terzi, in modo da avere approssimativamente lo stesso numero di casi in ogni categoria.

Leitner e Lessenich, 2007; Saraceno, 2004) per sondare l'opinione degli intervistati a proposito della ripartizione delle responsabilità di cura dei figli tra la famiglia e la società:

- 1) Chi dovrebbe farsi carico della cura dei bambini di età prescolare (0-5 anni)?
- 2) Chi dovrebbe farsi carico della cura dei bambini in età scolare oltre l'orario scolastico?

Si tratta di questioni intrecciate con l'ideologia di genere – dal momento che parlare di famiglia significa in realtà parlare delle donne della famiglia – anche per un'élite di potenziali innovatori come quella degli universitari. Ad entrambe le domande gli intervistati potevano rispondere modulando la loro opinione lungo questa scala: soprattutto la famiglia, più la famiglia che la società, in egual misura la società e la famiglia, più la società che la famiglia, soprattutto la società.

Scopo di queste due domande era capire in che misura gli intervistati fossero disponibili a mettere in discussione l'assunto – molto diffuso nelle società a regime di welfare mediterraneo (Naldini, 2003) – che l'onere di cura dei figli piccoli debba ricadere soprattutto sulle famiglie, con poco coinvolgimento della collettività. Stante la formulazione piuttosto netta delle affermazioni, non stupisce che la maggioranza assoluta degli intervistati abbia espresso una posizione tendenzialmente «familista» (tab. 3). Per quanto riguarda la cura dei bambini in età pre-scolare, il 64% degli uomini e il 56% delle donne ha risposto che dovrebbe essere soprattutto la famiglia a farsene carico, o più la famiglia che la società; risultati piuttosto simili si sono registrati anche rispetto alla cura dei bambini in età scolare. Anche in questo caso, dunque, gli uomini si attestano su posizioni più «familiste» delle donne, rivelandosi meno disponibili a rivedere schemi e abitudini ormai consolidate. Tra le donne coloro che pensano che la società e la famiglia dovrebbero farsi carico della cura dei figli in età prescolare in egual misura sono una minoranza molto consistente (il 41%, vs. il 30% tra gli uomini, dati non presentati in tabella). Poiché sono principalmente le donne che trarrebbero beneficio da una ridistribuzione della cura dalla famiglia alla società, questo risultato non desta molta sorpresa.

Rispetto alla defamilizzazione del lavoro di cura, l'età degli intervistati non sembra legata in modo rilevante alla loro opinione. È emersa invece una differenziazione, interna al campione femminile, tra studiose di discipline scientifiche, mediche o ingegneristiche e studiose di discipline umanistiche, giuridiche e politico-sociali. In questo secondo gruppo l'orientamento «familista» è addirittura minoritario (47% nella domanda relativa ai figli in età prescolare, 44% per quella relativa ai figli in età scolare, dati non presentati in tabella). Risultati simili si riscontrano anche rispetto a due item dell'ideologia di genere («Una donna ha bisogno di avere figli per sentirsi realizzata» e «Una donna dovrebbe essere disposta a dedicare meno tempo al lavoro per il bene della famiglia») dove la percentuale di accordo è significativamente più bassa tra le universitarie del secondo gruppo (dati non presentati in tabella). Poiché la differenza persiste a parità di età e presenza di figli, si può escludere che sia dovuta semplicemente alla diversa composizione demografica dei due gruppi.

È lecito ipotizzare invece che le discipline scientifiche e umanistiche attirino donne con atteggiamenti e preferenze diversi rispetto alle questioni di genere²³.

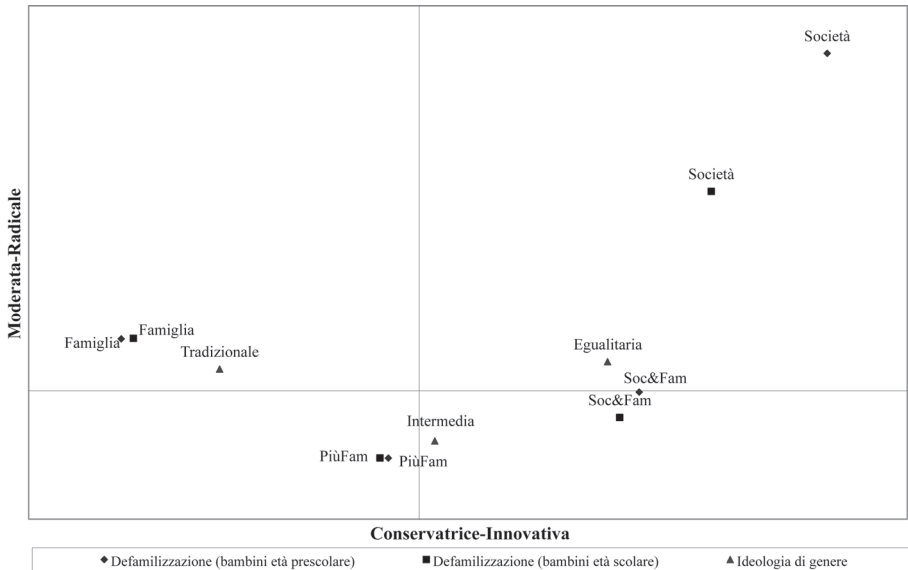
Come precedentemente accennato, l'ideologia di genere e la defamilizzazione presentano elementi di sovrapposizione e contiguità teorica. L'ideologia tradizionalista non può che essere contraria alla defamilizzazione del lavoro di cura, poiché assegna alla famiglia e alla donna in particolare il compito di crescere i figli. L'ideologia egualitaria invece vede nella defamilizzazione un'opportunità per affermare le pari opportunità di genere nell'ambito lavorativo, poiché in questo modo le donne sarebbero meno penalizzate in campo professionale dalle responsabilità di cura dei figli. Sarebbe quindi logico aspettarsi che chi abbraccia un'ideologia di genere tradizionale sia tendenzialmente «familista» e, viceversa, chi sposa un'ideologia egualitaria sia piuttosto favorevole o perlomeno non così contrario alla defamilizzazione del lavoro di cura²⁴. È effettivamente quanto emerge mettendo in relazione il tipo di ideologia degli intervistati con le risposte alle domande sulla defamilizzazione. Mediante un'analisi delle corrispondenze multiple²⁵ è possibile constatare che i tradizionalisti sono decisamente affini alla posizione familista convinta (risposta «soprattutto la famiglia»), quelli con un'ideologia «intermedia» alla posizione familista più sfumata (risposta «più la famiglia che la società») e gli egualitari alla posizione poco familista (risposta «la società e la famiglia in egual misura»). La defamilizzazione convinta (risposte «soprattutto la società o più la società che la famiglia»), che raccoglie appena il 3% degli intervistati, è comunque affine agli egualitari (cioè si trova lunga la stessa direzione che collega i punti con l'origine degli assi). Il grafico delle corrispondenze (fig. 1) rappresenta in maniera chiara le relazioni descritte, mettendo in luce le due dimensioni estratte dall'analisi. Su questo piano cartesiano sono collocate più vicine tra loro le categorie legate da relazioni più strette. La prima dimensione dispone sull'asse orizzontale le categorie di risposta lungo un continuum che oppone le più conservatrici (sia rispetto all'ideologia di genere sia rispetto alla defamilizzazione) alle più innovative (o anti-conservatrici). La seconda dimensione discrimina invece le modalità «moderate» (la categoria «intermedia» dell'ideologia e la risposta «più la famiglia che la società») da quelle più «radicali» (le categorie dei tradizionalisti e degli egualitaristi, le risposte «soprattutto la famiglia» e «soprattutto più la società che la famiglia»).

²³ Proponiamo questa interpretazione in chiave di auto-selezione perché ci sembra più facilmente accettabile, ma siamo consapevoli dell'interpretazione alternativa: lo studio delle discipline umanistiche e sociali esercita un'influenza sulle idee e gli atteggiamenti di coloro che le praticano (non gli uomini però).

²⁴ A un livello ancora più generale si potrebbe supporre che la defamilizzazione e l'ideologia di genere facciano parte dello stesso dominio semantico e siano soltanto espressioni differenti di uno stesso concetto sottostante. L'analisi fattoriale degli item sull'ideologia di genere e sulla defamilizzazione presi insieme ha escluso questa ipotesi: si tratta di due fattori distinti, benché correlati.

²⁵ L'analisi delle corrispondenze multiple (ACM) (Di Franco, 2006) mette in luce l'omogeneità delle modalità di risposta di due o più variabili categoriali. Simile all'analisi fattoriale, permette di rappresentare su uno spazio geometrico ridotto, solitamente a due dimensioni, le relazioni tra le modalità delle variabili. L'ACM sui nostri dati, con due dimensioni estratte, spiega l'83% dell'inerzia totale della tabella. Prima dell'ACM abbiamo aggregato le modalità «soprattutto la società» e «più la società che la famiglia» per via del ridotto numero di casi.

Fig. 1. *Grafico delle corrispondenze multiple tra le variabili «ideologia di genere» e «defamilizzazione del lavoro di cura»*



Da questi risultati comincia a delinearsi un quadro degli atteggiamenti degli universitari piuttosto unitario. I loro orientamenti in materia di ruoli di genere, prevalentemente egualitari, si collegano in maniera coerente con le loro posizioni rispetto alla ripartizione dei ruoli di cura tra famiglia e collettività. Si direbbe dunque che gli universitari piemontesi hanno un vero e proprio *sistema di credenze* a proposito delle relazioni di genere, dei ruoli familiari e delle opzioni di policy relative. Questo risultato rispecchia quello di un famoso studio di Converse (1964) secondo il quale soltanto un'élite della popolazione esibiva un vero e proprio sistema di credenze politiche, definibile come un'ideologia nel senso di Mannheim (1957).

A questo punto diventa interessante valutare la distanza che intercorre tra questa élite e un gruppo più eterogeneo costituito dal campione di confronto a cui si è fatto riferimento nel paragrafo precedente. Come già sottolineato, la comparazione può essere effettuata correttamente soltanto se dal campione universitario si isola il sottocampione con le medesime caratteristiche di base (persone in coppia a doppio reddito, con almeno un figlio di età inferiore a 13 anni)²⁶. I risultati sono presentati nella tabella 4.

²⁶ Si noti comunque che tra il sottocampione individuato e il resto degli universitari, pur diversi dal punto di vista sociodemografico (cfr. sopra), ci sono differenze molto contenute rispetto agli item esaminati e mai statisticamente significative ad eccezione dell'item «Se i genitori si separano...».

Tab. 4. *Confronto tra universitari e campione di confronto, per sesso*

	Universitari a doppio reddito con figli piccoli		Campione di confronto		Campione di confronto (solo laureati)	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
	% molto o abbastanza d'accordo					
Una donna ha bisogno di avere figli per sentirsi realizzata	31,8	27,6	61,7	47,1	56,5	40,3
Non è un bene per la coppia che la donna guadagni più dell'uomo	2,8	3,0	8,9	10,9	7,2	9,4
Se i genitori si separano/divorziano è meglio che il figlio stia con la madre piuttosto che col padre	15,4	25,3	27,1	32,9	24,6	30,2
Un bambino di età prescolare rischia di soffrire se sua madre lavora a tempo pieno	33,7	30,0	60,6	54,8	57,5	50,7
Quando i genitori hanno bisogno di cure è naturale che ad occuparsene siano più le figlie femmine che i figli maschi	3,9	5,4	14,7	23,3	9,7	19,8
Una donna dovrebbe essere disposta a dedicare meno tempo al lavoro per il bene della famiglia	15,3	19,5	47,8	59,3	34,8	52,7
	% risposte «Soprattutto la famiglia» o «Più la famiglia che la società»					
Chi dovrebbe farsi carico della cura dei bambini di età prescolare (0-5 anni)?	61,7	59,3	81,0	82,7	80,2	81,2
Chi dovrebbe farsi carico della cura dei bambini in età scolare oltre l'orario scolastico?	61,6	57,5	68,4	68,0	64,3	69,8
N	252	297	828	828	207	298

Su tutti gli item dell'ideologia di genere le differenze tra gli universitari (sottocampione) e coppie di confronto sono evidenti e statisticamente significative. Ad esempio le percentuali di accordo per l'item «Una donna dovrebbe essere disposta...» nel campione di confronto sono il triplo di quelle registrate nel campione universitario (sia uomini che donne). Per l'item «Un bambino di età prescolare...» il rapporto tra le percentuali è circa 2 a 1, e lo stesso si può dire dell'item «Una donna ha bisogno di avere figli...». Dunque, per tutti e tre gli item considerati il campione delle coppie di confronto mostra un livello di tradizionalismo ben superiore a quello degli universitari, con la maggioranza degli intervistati (o una quota molto vicina alla maggioranza) che approva le affermazioni in questione. Per gli altri tre item, seppure in presenza di un consenso minore il campione di confronto fa registrare comunque posizioni più tradizionaliste rispetto a quello degli universitari.

È importante sottolineare che gli individui del campione di confronto presentano livelli di istruzione più elevati rispetto alla popolazione nel suo complesso, essendo parte di coppie con donne che lavorano di età non troppo avanzata (data la presenza di un figlio tutt'al più pre-adolescente). Dunque, il fatto che gli universitari piemontesi evidenzino atteggiamenti più improntati alla parità di genere è ancor più rilevante e segnala ulteriormente come questi, per certi versi, costituiscano un potenziale bacino di innovazione nei comportamenti familiari, sebbene non sempre al punto tale da superare le tradizionali norme di genere. Questi risultati sono coerenti con i dati relativi alla divisione del lavoro familiare che vedremo nel capitolo 3, dove emergerà

meglio il legame tra tale divisione e gli atteggiamenti verso i ruoli di genere degli individui.

Dall'analisi fattoriale degli item sottoposti al campione di confronto (non riportata nel testo) non emerge con chiarezza quel fattore unico – piuttosto evidente nel campione degli universitari – etichettabile come «anti-tradizionalismo». Le risposte del campione di confronto sono meno omogenee²⁷ e di conseguenza è meno appropriato, in questo caso, parlare di ideologia di genere come un'unica visione coerente dei ruoli maschili e femminili nella famiglia e nella società; si è piuttosto in presenza di varie visioni che non necessariamente convergono, ma si differenziano a seconda degli ambiti cui si riferiscono (la famiglia, il lavoro, ecc.).

Anche per quanto riguarda le opinioni sulla defamilizzazione del lavoro di cura, gli universitari si mostrano meno ancorati a posizioni tradizionali rispetto al campione di confronto, e dunque più inclini a liberare almeno in parte le donne da questa attività, soprattutto in caso di bambini di età prescolare: oltre l'80% degli uomini e delle donne delle coppie a doppio reddito piemontesi ritiene che l'onere di cura debba ricadere principalmente sulla famiglia, mentre tra gli universitari il dato scende a circa 60%.

Avendo confrontato gli universitari con un campione più eterogeneo, si potrebbe ipotizzare che le differenze emerse siano dovute semplicemente ai differenti livelli di istruzione dei due campioni. Per fugare questo sospetto, in tabella 4 abbiamo riportato le percentuali relative agli atteggiamenti di genere esclusivamente dei laureati facenti parte del campione di confronto. In questo modo, se le differenze tra i due campioni fossero dovute semplicemente all'istruzione, si dovrebbero annullare o ridurre di molto. È facile constatare che non è così: le differenze rimangono ampie anche se in qualche caso si riducono (cfr. ad es. l'item «Una donna dovrebbe essere disposta...»).

In conclusione, alla luce dei dati presentati, ci sembra di poter affermare che gli universitari rappresentino un'élite piuttosto innovativa per quanto riguarda l'ideologia di genere. La loro visione, coerente e integrata, dei ruoli che competono a uomini e donne nella società è decisamente più egualitaria di quella esibita dagli intervistati del campione di confronto. Questi ultimi, inoltre, non hanno mostrato lo stesso livello di coerenza e omogeneità delle opinioni e degli atteggiamenti. Nel prossimo capitolo metteremo questa conclusione alla prova dei fatti, osservando se e quanto il potenziale innovativo degli universitari si traduce in comportamenti meno tradizionali rispetto alla divisione dei ruoli e delle responsabilità familiari.

²⁷ Il valore dell'alfa di Cronbach è pari a 0,56.

3. ALLA PROVA DEI FATTI

Come i lavoratori universitari si dividono le responsabilità familiari

Come si è ampiamente sottolineato nei capitoli precedenti, ci sono buone ragioni – tanto teoriche quanto empiriche – per ritenere che i lavoratori universitari costituiscano un potenziale esempio di innovazione nella divisione dei ruoli e delle responsabilità familiari; ciò è dovuto al fatto che tali individui possiedono alcune caratteristiche sociodemografiche e culturali che li possono portare a distaccarsi dai comportamenti tradizionali anche in un ambito – quello del lavoro familiare – che si è dimostrato fortemente resistente al mutamento sociale. In particolare, si fa riferimento all'ideologia di genere, che come si vedrà gioca un ruolo di primo piano nelle dinamiche che regolano la divisione del lavoro familiare: gli universitari appaiono generalmente orientati verso la promozione delle pari opportunità tra i sessi, fatto a cui dovrebbe seguire una piena collaborazione nella gestione del lavoro familiare da parte di entrambi i partner di coppia. Non sempre, tuttavia, i comportamenti si rivelano coerenti con gli atteggiamenti che dovrebbero ispirarli – e da cui sono ispirati.

Scopo di questo capitolo è porre gli universitari alla prova dei fatti, analizzando nel maggior dettaglio possibile i loro comportamenti relativi alla divisione del lavoro familiare concretamente messi in atto; indicazioni in tal senso sono anche fornite da una serie di analisi comparate, che ne mettono in luce le peculiarità. L'attenzione sarà dedicata alle molteplici attività di cui è costituito il lavoro familiare, rispetto alle quali – come si vedrà – emergono talvolta dinamiche di genere differenti. Inoltre, ci si sforzerà di andare oltre la mera descrizione di quanto e cosa fanno i partner di coppia in termini di lavoro familiare, dando spazio alle caratteristiche individuali che – secondo alcune prospettive teoriche ormai consolidate – vanno a influenzarne la divisione. Si tratta di caratteristiche ampiamente testate su popolazioni maggiormente eterogenee di quella qui considerata, il cui effetto è tuttavia meritevole di approfondimento rispetto a individui così peculiari come gli universitari. È necessario anche considerare che la gestione del lavoro familiare non è una questione che riguarda esclusivamente i partner di coppia; di conseguenza, si dedicherà spazio all'esternalizzazione del lavoro familiare, con il coinvolgimento di altre persone a titolo gratuito o retribuito. Infine, in chiusura del

capitolo si focalizzerà l'attenzione su un tema strettamente legato alla divisione del lavoro familiare, quello delle interferenze tra le responsabilità familiari e quelle lavorative. A questo scopo, accanto a metodi di analisi ben noti e collaudati verrà utilizzata una tecnica relativamente poco diffusa, quella delle *vignette*; grazie a tale tecnica, si potrà fare luce sull'effetto dell'organizzazione domestica sulle scelte professionali e di carriera che gli individui ritengono possano essere messe in atto.

1. La distribuzione di genere delle attività domestiche e di cura

Gli universitari intervistati, pur costituendo per le ragioni esposte nel capitolo 1 una potenziale fonte di innovazione nei comportamenti familiari, rivelano nei fatti una divisione di genere dei ruoli e delle responsabilità che non si distacca in modo netto da quella tradizionale (tab. 1). Considerando il lavoro domestico «routinario» (Coltrane, 2000), costituito di attività difficili da rimandare e considerate generalmente più pesanti e ripetitive – cucinare, sparecchiare e lavare i piatti, pulire e riordinare la casa, lavare e stendere i panni, stirare – si riscontra infatti una sensibile disuguaglianza di genere: le donne dichiarano di farsi carico del 62% di questi compiti a fronte del 36% degli uomini. Si tratta di un fatto che non stupisce, dal momento che questo insieme di attività è tradizionalmente considerato di stretta competenza femminile (Lachance-Grzela e Bouchard, 2010): come si vedrà meglio nel paragrafo successivo, alcuni studiosi (West e Zimmerman, 1987; Berk, 1985) hanno sottolineato che si tratta di attività cariche di significati simbolici che contribuiscono a creare – a seconda che gli individui scelgano di farsene carico o meno – l'appartenenza di genere. Va tuttavia sottolineato che negli ultimi anni si è registrato un incremento dell'impegno maschile nel lavoro domestico routinario, anche se il gap rispetto a quanto fatto dalle donne è ben lungi dall'essere colmato (a riguardo si veda, ad esempio, lo studio comparato di Sayer, 2010). Anche tra quegli individui da cui ci si potrebbero attendere comportamenti sociali innovativi, dunque, le attività domestiche più frequenti, pesanti e per molti versi sgradite, rimangono in larghissima misura appannaggio delle donne¹.

Entrando maggiormente nei dettagli (tab. 1), il contributo maschile è particolarmente modesto rispetto a stirare (gli uomini dichiarano di farsi carico solo dell'11% di questa attività), lavare e stendere i panni e pulire e riordinare la casa (22% e 24%, rispettivamente). L'attività per la quale si riscontra invece la collaborazione più consistente è sparecchiare e lavare i piatti (50%). Per quanto riguarda le donne, l'attività di cui devono farsi maggiormente carico è cucinare (71%), seguita dal lavare e stendere i panni (67%); è interessante

¹ Rispetto al piacere che deriva dall'eseguire le diverse attività riconducibili al lavoro familiare, la ricerca empirica ha sottolineato come il lavoro domestico routinario sia generalmente considerato meno gratificante in termini di soddisfazione e realizzazione personale rispetto alle attività di cura (Robinson e Milkie, 1998; Spitze e Loscocco, 2000; Poortman e Van Der Lippe, 2009).

Tab. 1. *Percentuali delle diverse attività del lavoro familiare svolte dagli individui, per sesso*

	Universitari (tutti)				Universitari a doppio reddito con figli piccoli				Campione di confronto			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne	
	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N
1 - Cucinare	34,1	694	71,1	604	37,1	256	71,2	297	26,2	828	77,4	828
2 - Sparecchiare e lavare i piatti	50,4	697	60,7	603	55,6	256	59,4	297	45,6	828	62,6	828
3 - Pulire e riordinare la casa	24,3	693	48,5	599	26,5	256	47,8	296	22,3	828	74,9	828
4 - Lavare e stendere i panni	21,8	688	67,3	602	23,0	254	70,0	297	16,9	828	84,0	828
5 - Stirare	11,3	656	44,7	544	11,4	237	40,1	271	7,3	824	78,1	823
6 - Fare la spesa	46,0	696	60,4	604	49,2	255	61,4	297	48,0	828	60,9	828
7 - Mansioni burocratiche/ amministrative e finanziarie (es. pagare le bollette)	63,7	690	49,1	600	64,0	255	50,8	296	54,7	828	50,6	828
8 - Manutenzione della casa e dell'auto	75,9	671	29,4	583	77,8	250	28,5	290	88,8	828	16,7	828
9 - Cura di piante e animali	43,7	594	62,0	515	49,0	205	61,3	247	46,1	737	61,0	720
10 - Cura fisica dei figli	36,6	294	71,0	303	37,0	255	70,9	296	35,3	828	68,5	828
11 - Accompagnare figli a scuola o ad altre attività	45,8	276	61,7	282	47,2	237	61,9	275	40,6	806	61,9	810
12 - Assentarsi dal lavoro in caso di figli malati	36,7	291	67,8	301	38,5	254	67,5	294	34,7	828	66,5	828
13 - Attività di socialità con figli (es. giocare, parlare)	45,2	294	59,0	304	45,7	255	59,0	297	45,1	828	56,2	828
Lavoro domestico routinario (attività 1-5)	36,1	693	62,2	600	39,2	256	62,0	295	29,2	828	73,0	828
Lavoro domestico routinario & fare la spesa (attività 1-6)	36,9	691	62,2	600	40,0	255	62,1	295	31,2	828	71,8	828
Lavoro domestico non routinario (attività 6-9)	50,9	684	58,3	600	54,6	251	58,1	295	51,2	828	57,7	828
Lavoro domestico totale (attività 1-9)	39,3	682	61,7	596	42,1	251	61,6	293	34,3	828	69,7	828
Lavoro di cura per i figli (attività 10-13)	42,3	289	64,3	299	42,9	252	64,4	292	40,2	828	62,3	828

sottolineare che le attività che le impegnano meno (pulire e riordinare la casa, 49%, e stirare, 45%) non sono quelle a cui fa da contraltare un'elevata partecipazione maschile – tutt'altro – ma piuttosto quelle evidentemente effettuate da terzi, vuoi altri familiari a titolo gratuito, vuoi collaboratori domestici retribuiti (sugli aiuti gratuiti e a pagamento ricevuti da queste famiglie ci si soffermerà in seguito).

Un dato interessante che evidenzia ulteriormente la disuguaglianza di genere nella divisione del lavoro domestico routinario è relativo alle percentuali di uomini che dichiarano di non farsi quasi mai o mai carico delle diverse attività (dati non presentati in tabella): il 45% per il cucinare (vs. il 9% delle donne), il 14% per sparecchiare e lavare i piatti (vs. l'8%), il 54% per il pulire e riordinare casa (vs. il 33%), il 65% per il lavare e stendere i panni (vs. il 17%),

l'82% per lo stirare (vs. il 50%). La consistente percentuale di donne che non puliscono e non stirano – assieme a quanto detto poco sopra – sottolinea come tra i lavoratori universitari un ruolo tutt'altro che trascurabile nello svolgimento del lavoro familiare sia giocato da individui esterni alla coppia².

I risultati cambiano ben poco se nel computo del lavoro domestico routinario viene aggiunto anche fare la spesa, mentre mutamenti di rilievo si registrano focalizzando l'attenzione sul lavoro domestico non routinario: oltre al fare la spesa, le attività burocratiche, la manutenzione della casa e dell'auto e la cura di piante e animali, cioè attività tendenzialmente saltuarie che in una certa misura è possibile rimandare. Come poteva essere atteso, nello svolgimento del lavoro domestico non routinario si riscontrano disuguaglianze di genere nettamente più contenute di quelle registrate per il lavoro domestico routinario, trattandosi di attività maggiormente neutre dal punto di vista del genere, o che tradizionalmente ricadono sugli uomini. Non a caso, il lavoro domestico non routinario è l'unico insieme di attività di cui gli uomini fanno più del 50% – almeno secondo le loro dichiarazioni – valore pur sempre inferiore a quello dichiarato dalle donne che si avvicina al 60%. Entrando nel dettaglio delle singole attività, le donne si fanno maggiormente carico della cura di piante e animali (62%) e della spesa (60%), dati che confermano la preminenza del loro ruolo nel lavoro familiare, trattandosi di attività che vanno comunque effettuata con una certa regolarità e che non sempre è possibile rimandare; gli uomini invece si occupano maggiormente della manutenzione della casa e dell'auto (76%) – l'unica attività del lavoro familiare tradizionalmente considerata di stretta competenza maschile – e delle mansioni burocratiche, amministrative e finanziarie (64%). La scarsa frequenza con cui vengono effettuate molte attività riconducibili al lavoro domestico non routinario fa sì che considerando il lavoro domestico totale (routinario e non) lo squilibrio tra il contributo maschile e quello femminile rimanga molto consistente, 39% e 62%, rispettivamente.

Spostando l'attenzione sul lavoro di cura per i figli, le differenze tra l'impegno degli uomini e delle donne sono meno marcate rispetto a quelle registrate per il lavoro domestico routinario; del resto, alcuni studi effettuati nel nostro Paese (Bruzzone e Romano, 2006; Romano, 2008) hanno segnalato come l'aumento del coinvolgimento maschile nel lavoro familiare sia principalmente dovuto all'incremento del tempo dedicato ai figli, più che alla maggiore attenzione per le attività domestiche routinarie. Nel campione degli universitari le donne dichiarano di farsi carico del 64% del lavoro di cura per i figli, contro il 42% degli uomini. Anche in questo caso, elementi interessanti emergono focalizzandosi sulle singole attività: gap molto consistenti si registrano per la cura fisica (lavare, far mangiare, mettere a letto, sorvegliare, 71% per le donne e 37% per gli uomini) e l'assentarsi dal lavoro in caso di malattia dei figli (68% vs. 37%), mentre la collaborazione maschile è decisamente più

² È inoltre necessario segnalare che tra gli universitari c'è una quota di famiglie non trascurabile (circa l'8%) in cui l'attività dello stirare non viene proprio svolta, facendo così aumentare la percentuale di donne che non stirano quasi mai o mai.

rilevante per accompagnare i figli a scuola (62% vs. 46%) e le attività di socialità come parlare, giocare, leggere fiabe e così via (59% vs. 45%). Anche l'ISTAT (2010b), del resto, utilizzando i recenti dati di uso del tempo 2008-2009 ha messo in luce come gli uomini dedichino più tempo delle donne a giocare con i figli, attività che assorbe la maggior parte del tempo di cura dei primi, mentre l'impegno delle seconde è innanzitutto dedicato alla cura fisica. Numerose ricerche effettuate in diversi Paesi (si vedano, tra le altre, Bittman, 1999; Gauthier *et al.*, 2004; Sayer *et al.*, 2004; Bianchi *et al.*, 2006; Gershuny, 2000) hanno evidenziato una diminuzione delle differenze di genere nel tempo dedicato ai figli negli ultimi decenni, in seguito alla quale alcuni studiosi (ad esempio, relativamente all'Italia, Maggioni, 2000; Zajczyk e Ruspini, 2008; Murgia e Poggio, 2011) hanno parlato di una lenta diffusione di un nuovo modello di paternità, più partecipato e responsabile. Tuttavia, anche i dati presentati poco sopra evidenziano come l'aumento dell'impegno maschile nella cura dei figli sia selettivo rispetto alle attività, essendo concentrato in primo luogo nei momenti di gioco e di socialità; ben poco sembra essere cambiato rispetto alle più routinarie (e faticose) attività di cura fisica, che continuano a ricadere in gran parte sulle donne (a questo riguardo, si vedano anche i risultati dello studio di Bruzzese e Romano 2006). Non a caso, la disuguaglianza di genere nella cura fisica dei figli emersa dai dati qui presentati è simile a quella riscontrata per il cucinare, attività tradizionalmente di competenza femminile.

Ulteriori elementi di riflessione emergono osservando – come già fatto per le attività domestiche routinarie – il dato relativo agli uomini che dichiarano di non farsi quasi mai o mai carico delle diverse attività di cura (dati non presentati in tabella). Ciò che emerge è una consistente minoranza di uomini che dichiara di fare poco o nulla: il 24% rispetto alla cura fisica (vs. l'1% delle donne), il 22% rispetto all'accompagnare i figli a scuola (vs. il 9%), il 36% rispetto all'assentarsi dal lavoro quando i figli sono malati (vs. l'11%) e un più contenuto – ma tuttavia significativo – 8% rispetto alle attività di socialità con i figli (vs. il 3%). Vale la pena di soffermarsi brevemente sulla forte disparità tra i sessi nell'assentarsi dal lavoro quando i figli sono malati, in quanto particolarmente rivelatrice di una certa continuità con la tradizionale divisione di genere dei ruoli e delle responsabilità anche tra individui potenzialmente innovativi. Bisogna naturalmente considerare che gli universitari sono indubbiamente avvantaggiati nella gestione della malattia dei figli rispetto ad altre figure professionali, non avendo rigidi orari da rispettare e godendo di una forte flessibilità nella gestione degli impegni e nel luogo in cui svolgere il proprio lavoro; ciò detto, il fatto che siano le donne a rimanere a casa più spesso quando i figli sono indisposti lascia trapelare residui di un'impronta tradizionale impressa nella divisione dei ruoli tra i sessi.

Fino a questo punto l'attenzione si è focalizzata unicamente sulla gestione del lavoro familiare degli universitari che, come si è visto, nei suoi aspetti sostanziali non sembra mettere in discussione la tradizionale divisione di genere dei ruoli e delle responsabilità. Al fine di fare piena luce sulle peculiarità di questi potenziali innovatori nei comportamenti familiari, può essere utile effettuare un'analisi comparata con una popolazione con caratteristiche maggiormente eterogenee, così da capire se e in quale misura emergono differenze di rilievo.

A questo scopo, si è deciso di utilizzare il campione di coppie piemontesi a doppio reddito con figli piccoli a cui si è già fatto riferimento nel capitolo precedente (per maggiori dettagli si rimanda all'appendice metodologica). Come si ricorderà, date le caratteristiche di questo campione di confronto, non è possibile utilizzare tutti gli universitari che hanno preso parte alla ricerca, ma è necessario limitarsi a quelli in coppia a doppio reddito con almeno un figlio di età inferiore ai 13 anni³. Come già sottolineato nel capitolo 2, gli individui del campione di confronto presentano livelli di istruzione più elevati della popolazione nel suo complesso, date le caratteristiche con cui sono stati selezionati; dunque, nel caso emergessero comportamenti caratterizzati da una maggiore uguaglianza di genere da parte degli universitari si tratterebbe di un fatto di particolare rilievo, essendo il termine di paragone costituito da un campione di individui ben istruiti che – in quanto tali – tendono a dividere il lavoro familiare in modo più paritario rispetto alla media della popolazione (a questo riguardo si vedano Orbuch e Eyster, 1997; Gershuny, 2000 e, per il nostro Paese: Dotti Sani, 2012; Mennitti e Demurtas, 2013 e Carriero, 2009, che evidenzia però risultati parzialmente contraddittori).

La comparazione tra universitari e campione di confronto rivela come i primi – pur rimanendo nel solco delle aspettative tradizionali di genere – mettano in atto una divisione dei compiti e delle responsabilità familiari meno squilibrata tra i sessi (si veda ancora la tab. 1); in generale, si può affermare che tra gli universitari si registra per numerose attività un minore impegno femminile e una maggiore collaborazione maschile rispetto al campione di confronto. Entrando maggiormente nello specifico, il contributo delle universitarie al lavoro domestico routinario è inferiore di 11 punti percentuali rispetto a quello delle donne del campione di confronto (62% vs. 73%), mentre quello degli universitari è superiore di dieci punti rispetto a quello degli altri uomini (39% vs. 29%). Risultati di tenore simile emergono se al lavoro domestico routinario viene aggiunto anche fare la spesa, mentre rispetto alle attività domestiche non routinarie le differenze tra i campioni sono modeste: per le donne cambia ben poco, mentre per gli uomini si registra un maggiore impegno tra gli universitari, seppur molto contenuto (poco più di 3 punti percentuali). Come ci si poteva aspettare, tra gli universitari emergono minori disuguaglianze di genere anche rispetto al lavoro domestico totale; per quanto riguarda il lavoro di cura, invece, non si registrano differenze di sostanziale rilievo. La propensione verso comportamenti innovativi degli universitari – seppure ancora ben lontani dalla parità tra i sessi – evidentemente si palesa proprio per quelle attività domestiche con una forte connotazione di genere, in cui il contributo maschile è stato e rimane tutt'ora decisamente modesto; le differenze si affievoliscono invece per il lavoro di cura, insieme di attività in cui – come si è già visto – si è concentrato molto dell'aumento del tempo dedicato dagli uomini al lavoro familiare.

³ Questa selezione, naturalmente, comporta una riduzione della numerosità campionaria, che scende a 256 uomini e 297 donne.

Considerando le singole attività, gli universitari maschi si impegnano più del campione di confronto rispetto al cucinare (oltre 10 punti percentuali di differenza, 37% vs. 26%), sparecchiare e lavare i piatti (56% vs. 46%) e – seppure in misura minore, tra i 4 e i 6 punti percentuali – pulire e riordinare casa, lavare e stendere i panni e stirare. Le universitarie, invece, si impegnano meno del campione di confronto in diverse attività: stirare (38 punti percentuali in meno, 40% vs. 78%) pulire e riordinare casa (27 punti percentuali in meno, 48% vs. 75%) e lavare e stendere i panni (14 punti percentuali in meno, 70% vs. 84%). Un discorso a parte merita l'unica attività di competenza tradizionalmente maschile, la manutenzione della casa e dell'auto, rispetto alla quale si registra tra gli universitari una disuguaglianza di genere più contenuta: anche in questo caso la divisione dei compiti è sbilanciata – questa volta «a sfavore» degli uomini – ma in misura minore tra gli universitari rispetto agli altri. Per quanto riguarda le singole attività di cura, la principale differenza consiste nel fatto che gli universitari accompagnano i figli a scuola più degli altri (47% vs. 41%); in questo caso, gioca probabilmente un ruolo la flessibilità del lavoro accademico, che permette agli uomini di dedicare tempo ai figli con minori ricadute sulla vita professionale e sulle possibilità di carriera. Per quanto riguarda le donne, invece, non si registrano differenze di rilievo.

Prendendo in considerazione gli uomini che dichiarano di contribuire poco o nulla alle singole attività, il maggior impegno domestico e di cura degli universitari viene ulteriormente confermato (dati non presentati in tabella). Per quanto riguarda il lavoro domestico routinario, il 38% degli universitari dichiara di non contribuire quasi mai o mai a cucinare, contro il 60% del campione di confronto, il 6% a sparecchiare e lavare i piatti (vs. il 24%) il 48% a pulire e riordinare casa (vs. il 62%), il 63% a lavare e stendere i panni (vs. il 73%) e l'81% a stirare (vs. il 90%). Risultati di tenore simile – seppure con distanze talvolta più contenute – si registrano nelle attività di cura verso i figli: il 22% degli universitari non collabora quasi mai o mai alla loro cura fisica (vs. il 31% del campione di confronto), il 20% ad accompagnare i figli a scuola (vs. il 33%), il 33% non si assenta dal lavoro in caso di figli malati (vs. il 42%) e il 6% non dedica tempo alle attività di socialità con i figli (vs. l'11%). Relativamente alle donne, per la maggior parte delle attività non si riscontrano differenze sostanziali tra le universitarie e le altre; eccezioni di rilievo emergono rispetto a pulire e riordinare casa (il 35% delle universitarie dichiara di non farlo quasi mai o mai, vs. il 7% del campione di confronto), stirare (56% vs. 17%) e, seppur in misura minore, lavare e stendere i panni (15% vs. 4%). Non a caso, si tratta delle attività che vengono esternalizzate più di frequente, fatto che mette ulteriormente in luce – se osservato con il corrispondente dato di partecipazione maschile – come le universitarie ricorrano all'aiuto di persone esterne alla coppia più delle altre (su questo si tornerà successivamente).

Alla luce di quanto detto finora, sorge spontaneo domandarsi se il minore gap di genere tra gli universitari rispetto al campione di confronto nella divisione del lavoro familiare sia dovuto all'elevata istruzione dei primi – che come detto favorisce divisioni del lavoro familiare meno squilibrate – o se entrino in gioco altri elementi. Pur non essendo questa la sede per dilungarci

in analisi complesse, per avere almeno qualche indicazione possiamo tenere sotto controllo l'effetto del titolo di studio limitando il campione di confronto agli individui che abbiano conseguito la laurea o il dottorato di ricerca, come già fatto nel cap. 2 (dati non presentati in tabella)⁴. I risultati mostrano come le differenze di comportamento tra gli universitari e il campione di confronto dipendano in misura modesta dai diversi livelli di istruzione: per gli uomini cambia ben poco, mentre per le donne le differenze si riducono – pur senza annullarsi – solo per il lavoro domestico routinario e per quello totale. A titolo esemplificativo, gli individui del campione di confronto con la laurea o il dottorato svolgono il 31% del lavoro domestico routinario, contro il 39% degli universitari maschi; per le donne, le stesse percentuali si attestano al 67% e al 62%, rispettivamente. Considerando le singole attività, tra gli uomini le differenze si riducono rispetto a sparecchiare e lavare i piatti e alla manutenzione della casa e dell'auto, e scompaiono per le mansioni burocratiche, amministrative e finanziarie e l'accompagnare i figli a scuola. Per quanto riguarda le donne, le differenze si riducono – senza annullarsi – per il pulire e riordinare la casa e lavare e stendere i panni e stirare, proprio quelle attività in cui si riscontrano le maggiori differenze tra le universitarie e le altre. Essendo tali differenze in buona parte dovute, come già segnalato, alla maggiore esternalizzazione del lavoro familiare tra le universitarie, si può ipotizzare che anche le donne più istruite del campione di confronto – avendo i mezzi economici e la volontà per farlo (si veda il par. 3) – acquistino servizi domestici sul mercato per potersi alleggerire di una parte dei lavori di casa.

2. *L'effetto delle caratteristiche individuali*

Fino a questo punto ci si è ampiamente soffermati sulla divisione del lavoro familiare degli universitari; tuttavia, è necessario tenere a mente che tale divisione varia – anche se non abbastanza da diventare paritaria tra i sessi – a seconda delle caratteristiche individuali dei partner di coppia. Nel paragrafo precedente si è fatto riferimento al ruolo giocato dall'istruzione, all'aumentare della quale diminuisce lo squilibrio nella divisione del lavoro familiare; gli studiosi, tuttavia, hanno messo in luce anche altre caratteristiche individuali che vanno a influenzare in misura rilevante le dinamiche che regolano la divisione dei ruoli e delle responsabilità nella coppia (per una rassegna, si rimanda a Todesco, 2013b).

Una prima caratteristica su cui è necessario soffermarsi è il reddito, la cui importanza è stata messa in luce principalmente dagli studiosi che fanno riferimento alla prospettiva teorica delle risorse relative. Questa prospettiva prende le mosse dalla teoria dello scambio e dal paradigma della scelta razionale (Blau, 1964; Homans, 1974) e sostiene che i partner di coppia agiscono su base razionale e auto-interessata nella negoziazione circa la divisione dei

⁴ Naturalmente, in questo modo la numerosità del campione di confronto si riduce, arrivando a 246 donne e 182 uomini.

ruoli e delle responsabilità nella famiglia. Dal momento che il lavoro familiare viene considerato un insieme di attività faticoso, ripetitivo e scarsamente gratificante, si ipotizza che ciascun partner utilizzi il suo potere in termini di risorse individuali – principalmente il reddito – per scaricare sull'altro i compiti domestici e di cura (per approfondimenti, si vedano Blood e Wolfe, 1960; McDonald, 1977; Sørensen e McLanahan, 1987; Brines, 1994)⁵; in altre parole, chi guadagna di più nel lavoro retribuito ha la possibilità di occuparsi di meno delle faccende di casa⁶. Alla luce di questa ipotesi teorica, occorre verificare se tra gli universitari si registra un'associazione tra il reddito degli individui rispetto a quello del partner e la quota di lavoro familiare svolta. I risultati delle analisi mettono in luce come effettivamente chi guadagna di più nella coppia si faccia carico in misura minore del lavoro familiare rispetto a chi guadagna meno (tab. 2)⁷.

Volendo offrire alcuni dati a carattere esemplificativo, un uomo che guadagna meno della partner si fa carico del 41,6% del lavoro domestico routinario, mentre uno che guadagna di più si fa carico del 36%; per quanto riguarda il lavoro di cura, le stesse percentuali si attestano rispettivamente al 47% e al 42%. Per le donne le differenze in base al reddito sono più contenute e riguardano principalmente il lavoro domestico non routinario, ove le donne che guadagnano di più se ne fanno carico per il 55%, contro il 60% di quelle che guadagnano di meno. In generale, si può osservare come l'associazione tra reddito e divisione del lavoro familiare non sia particolarmente forte, né tra gli uomini né – come detto – tra le donne⁸; si tratta di un fatto che non stupisce, già emerso in altre ricerche dedicate al nostro Paese (si vedano, a questo riguardo, Todesco, 2012; 2013), che si riscontra in parte anche per l'associazione tra ideologia di genere e divisione del lavoro familiare, su cui ci si soffermerà nelle pagine che seguono. Le spiegazioni proposte a riguardo

⁵ In realtà, si è già sottolineato che non tutte le attività riconducibili al lavoro familiare vengono percepite come ugualmente gravose dagli individui (si veda il paragrafo precedente).

⁶ In quest'ottica, le persistenti disuguaglianze di genere nella divisione del lavoro familiare a fronte del massiccio ingresso delle donne nel mercato del lavoro sarebbero dovute alle persistenti disuguaglianze di genere rispetto alle risorse che derivano dal lavoro retribuito; gli uomini infatti continuano a beneficiare di carriere lavorative meno discontinue rispetto alle donne, a guadagnare di più e a occupare le posizioni professionali di maggior prestigio.

⁷ Non è possibile dimostrare il nesso causale tra il reddito e la divisione del lavoro familiare, operazione che richiederebbe analisi più sofisticate di quella qui proposta e rispetto alla quale emergono problematiche a livello metodologico di non facile soluzione. Ci si limita quindi a registrare la presenza di un'associazione tra reddito e divisione del lavoro familiare, che costituisce un indizio – non certo una prova – a favore della prospettiva delle risorse relative. Un valore aggiunto a questo risultato deriva tuttavia dal fatto che l'analisi è effettuata su un campione omogeneo per istruzione; dunque, l'associazione tra reddito e divisione del lavoro familiare non può essere semplicemente dovuta all'effetto del titolo di studio, che va a influenzare tanto il reddito quanto tale divisione.

⁸ Per quanto limitate, tuttavia, le differenze tra chi guadagna più e chi meno del partner sono sempre nella direzione attesa e spesso perlomeno al limite della significatività statistica ($p \leq 0,10$); per gli uomini sono sempre significative a parte quelle relative al lavoro domestico non routinario, per le donne sono significative quelle relative al lavoro domestico non routinario, al lavoro domestico totale e al lavoro di cura (dati non presentati in tabella).

Tab. 2. *Percentuali delle diverse attività del lavoro familiare svolte dagli individui, per sesso, ideologia di genere e reddito relativo*

	Universitari (tutti)				Universitari a doppio reddito con figli piccoli				Campione di confronto			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne	
	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N
Lavoro domestico routinario (attività 1-5)												
Ideologia di genere												
Tradizionale	31,3	241	63,8	189	36,0	87	62,6	98	26,1	272	74,9	276
Intermedia	36,4	227	63,2	214	39,1	76	63,8	108	29,8	281	74,7	276
Egalitaria	41,0	225	59,6	196	42,3	93	59,2	89	31,6	275	69,3	276
Reddito relativo												
Guadagna più del partner	35,5	387	60,1	156	37,8	171	58,3	68	27,9	581	68,4	103
Guadagna come il partner	40,4	93	63,6	147	42,4	34	64,1	73	33,8	117	68,3	117
Guadagna meno del partner	41,6	110	62,2	245	44,7	41	62,6	136	33,2	103	74,7	581
Lavoro domestico routinario & fare la spesa (attività 1-6)												
Ideologia di genere												
Tradizionale	32,1	240	63,9	189	36,7	86	62,7	98	28,1	272	74,0	276
Intermedia	37,1	227	63,1	214	39,7	76	63,9	108	31,8	281	73,1	276
Egalitaria	41,7	224	59,5	196	43,1	93	59,2	89	33,5	275	68,3	276
Reddito relativo												
Guadagna più del partner	36,4	386	59,8	156	38,6	170	58,1	68	30,0	581	66,9	103
Guadagna come il partner	40,8	92	63,3	147	42,6	34	64,0	73	35,5	117	67,4	117
Guadagna meno del partner	42,3	110	62,4	245	45,4	41	62,8	136	35,0	103	73,6	581
Lavoro domestico non routinario (attività 6-9)												
Ideologia di genere												
Tradizionale	48,2	240	60,3	188	53,2	86	61,0	96	51,8	272	58,8	276
Intermedia	50,3	222	58,1	214	53,7	73	59,0	108	50,2	281	57,2	276
Egalitaria	54,3	222	56,5	197	56,5	92	54,0	91	51,7	275	57,2	276
Reddito relativo												
Guadagna più del partner	51,0	385	54,6	156	53,7	169	54,1	68	50,8	581	53,9	103
Guadagna come il partner	53,5	90	59,3	150	54,1	32	60,4	75	51,4	117	55,2	117
Guadagna meno del partner	54,3	108	59,9	246	60,7	40	58,7	136	55,5	103	59,0	581
Lavoro domestico totale (attività 1-9)												
Ideologia di genere												
Tradizionale	34,9	239	63,5	186	39,1	86	62,7	96	31,8	272	71,7	276
Intermedia	39,5	222	62,4	214	41,9	73	63,2	108	34,7	281	70,7	276
Egalitaria	44,0	221	59,2	195	45,1	92	58,5	89	36,3	275	66,6	276
Reddito relativo												
Guadagna più del partner	38,7	384	59,3	156	40,9	169	57,4	68	33,2	581	65,3	103
Guadagna come il partner	43,5	89	62,9	147	44,8	32	63,5	73	37,9	117	65,2	117
Guadagna meno del partner	44,7	108	62,4	245	47,6	40	62,5	136	38,0	103	71,4	581

Lavoro di cura per i figli (attività 10-13)

Ideologia di genere												
Tradizionale	40,5	108	66,2	101	42,0	86	65,7	96	37,4	272	65,1	276
Intermedia	41,5	88	65,5	115	41,1	75	65,8	107	40,9	281	63,2	276
Egualitaria	45,1	93	60,4	83	45,2	91	61,3	89	42,4	275	58,5	276
Reddito relativo												
Guadagna più del partner	42,3	172	61,4	69	42,3	169	61,4	68	39,5	581	57,0	103
Guadagna come il partner	43,4	34	66,7	74	43,4	34	66,3	73	40,6	117	60,9	117
Guadagna meno del partner	46,5	40	64,9	134	46,5	40	64,9	134	44,1	103	63,5	581

dagli studiosi differiscono tra uomini e donne. Per quanto riguarda i primi, in una rassegna degli studi dedicati alla divisione del lavoro familiare, Coltrane (2000) afferma che si è ancora ben lontani dal comprendere le dinamiche che portano gli uomini a fare così poco in casa e le condizioni che potrebbero portarli a impegnarsi di più; in altre parole, il modesto contributo maschile risente relativamente poco delle caratteristiche individuali che – secondo le ipotesi teoriche – dovrebbero influenzarlo. Nel nostro Paese il puzzle sembra ben lungi dall'essere ricomposto, anche a causa della scarsa attenzione dedicata alle questioni relative al lavoro familiare. Per quanto riguarda le donne, alcuni studi comparativi (Fuwa, 2004; Stier e Lewin-Epstein, 2007; Knudsen e Wærness, 2008) hanno messo in luce un effetto delle caratteristiche individuali femminili piuttosto debole nei Paesi in cui si riscontrano forti disuguaglianze di genere nella società nel suo complesso; dal momento che, come noto, in Italia resta ancora molto da fare per la parità tra i sessi (in merito, si vedano Lopez-Claros e Zahidi, 2005; Plantenga *et al.*, 2009; OECD, 2010), non stupisce che anche le donne dotate delle caratteristiche individuali utili a rivendicare un maggiore impegno del partner nel lavoro familiare faticino a ottenere risultati.

Focalizzando l'attenzione sulla comparazione tra gli universitari e il campione di confronto a cui si è già fatto riferimento nel paragrafo precedente, si può osservare come non si riscontrino differenze di grande rilievo nell'associazione tra reddito e divisione del lavoro familiare (tab. 2); per entrambi i campioni i risultati sono sempre nella direzione attesa e con differenze in base al reddito di tenore tutto sommato abbastanza simile⁹. In questo caso, dunque, i comportamenti degli universitari non sembrano essere particolar-

⁹ L'unica differenza di un certo rilievo tra universitari e campione di confronto si riscontra nella significatività statistica relativa alla differenza tra chi guadagna più e chi meno del partner: nel campione di confronto le stime sono sempre perlomeno al limite della significatività statistica ($p \leq 0,10$), mentre tra gli universitari non sono significative le differenze tra le donne rispetto al lavoro domestico routinario, a quello non routinario e alle attività di cura (dati non presentati in tabella). Va tuttavia segnalato che il campione di universitari a doppio reddito con figli piccoli ha una numerosità contenuta, che si riduce ulteriormente conducendo analisi separate per maschi e femmine; questo fatto, come noto, rende più difficile ottenere stime statisticamente significative.

mente diversi rispetto a quelli messi in atto da individui meno distanti per le loro caratteristiche alla popolazione nel suo complesso.

A margine del discorso relativo all'associazione tra reddito e divisione del lavoro familiare, vale la pena di sottolineare che alcuni studi relativi al nostro Paese (Todesco, 2012; 2013^a) basati su analisi più complesse di quelle qui proposte hanno solo in parte confermato le ipotesi teoriche della prospettiva delle risorse relative: è vero che all'aumentare del reddito individuale diminuisce la quota di lavoro familiare, ma restano comunque le donne a fare di più in casa, anche quando guadagnano più degli uomini. I modelli di scelta razionale e dello scambio, dunque, non sembrano essere in grado di spiegare adeguatamente le dinamiche che regolano la divisione del lavoro familiare.

Una seconda caratteristica su cui vale la pena di soffermarsi è l'ideologia di genere dei rispondenti, ossia i modi in cui uomini e donne si collocano in quanto tali rispetto ai diversi ruoli nella società, in particolare quelli lavorativi e familiari (a riguardo si rimanda anche al capitolo 2)¹⁰. L'importanza dell'ideologia di genere è stata sottolineata da una prospettiva teorica che ne prende il nome, secondo cui la divisione del lavoro familiare è una questione che va ben oltre il mero svolgimento di una serie di attività più o meno piacevoli, arrivando a coinvolgere dinamiche di tipo ideologico e identitario al di là delle risorse individuali dei partner. Il lavoro familiare, infatti, costituisce uno dei capisaldi che manifestano le differenze di ruoli e responsabilità tra i sessi in quanto attività tradizionalmente femminile, e rappresenta uno dei principali contesti in cui si può creare a livello simbolico l'appartenenza di genere. In quest'ottica, secondo la prospettiva dell'ideologia di genere, gli uomini caratterizzati da un'ideologia di genere tradizionale cercano di demandare alla partner quasi tutto o tutto il lavoro familiare – manifestando e sostenendo così la propria identità maschile – mentre quelli con un'ideologia di genere egualitaria sono disposti a offrire maggiore collaborazione domestica e di cura, percependo queste attività non in aperto contrasto con la propria concezione del maschile. Al contrario, le donne caratterizzate da un'ideologia di genere tradizionale si fanno carico di quasi tutto o di tutto il lavoro familiare – in coerenza con le loro credenze relative all'identità femminile – mentre quelle con un'ideologia di genere egualitaria cercano di ottenere dal partner pari impegno nella gestione della casa e dei figli (Hartmann, 1981; West e Zimmerman, 1987; Butler, 1990; Ferree, 1990; Goldscheider e Waite, 1991; Deutsch, 2007; Berk, 1985; Ferree, 1991)¹¹.

Dati i postulati della prospettiva dell'ideologia di genere, può essere interessante osservare se tra gli universitari si riscontra un'associazione tra ideologia di genere e divisione del lavoro familiare, analogamente a quanto

¹⁰ Per un'introduzione al concetto di genere, si vedano Piccone Stella e Saraceno (1996).

¹¹ Nella prospettiva dell'ideologia di genere, le trasformazioni dovute all'ingresso delle donne nel lavoro retribuito non sono state seguite da trasformazioni dello stesso tenore nella divisione del lavoro familiare poiché quest'ultimo è costituito da attività caratterizzate da un alto valore simbolico attraverso cui i partner affermano le rispettive identità di genere; di conseguenza, i mutamenti sono molto lenti, come accade spesso nelle trasformazioni culturali.

fatto per il reddito¹²; anche in questo caso, i risultati dell'analisi sono coerenti con quanto sostenuto dalla teoria, pur nella semplicità di un'analisi bivariata (tab. 2)¹³. Gli uomini caratterizzati da un'ideologia di genere egualitaria, infatti, si impegnano più di quelli caratterizzati da un'ideologia di genere tradizionale in tutte le attività del lavoro familiare: si registra un gap di circa 10 punti percentuali per il lavoro domestico routinario (41% vs. 31%) e il lavoro domestico totale (44% vs. 35%), di oltre 6 punti per il lavoro domestico non routinario (54% vs. 48%) e di poco meno di 5 punti per il lavoro di cura per i figli (45% vs. 41%). Per le donne le differenze tra egualitarie e tradizionaliste sono più contenute, ma le prime si impegnano comunque meno delle seconde in tutte le attività del lavoro familiare: tra i 3 e i 6 punti in meno per il lavoro domestico routinario (60% vs. 64%), il lavoro domestico non routinario (57% vs. il 60%), il lavoro domestico totale (59% vs. 64%) e il lavoro di cura per i figli (60% vs. 66%)¹⁴. Un risultato che merita di essere sottolineato è quello relativo all'impegno maschile nel lavoro domestico routinario: l'ideologia di genere sembra avere il suo effetto più forte proprio tra gli uomini – coloro che si occupano meno del lavoro familiare – e per attività come cucinare, riordinare, pulire, lavare e stirare, tradizionalmente considerate di stretta competenza delle donne. Evidentemente, gli uomini caratterizzati da un'ideologia di genere egualitaria non percepiscono queste attività in contrasto con la propria concezione di identità maschile, e hanno meno problemi rispetto agli altri a farsene carico¹⁵.

Nell'ambito della comparazione tra gli universitari e il campione di confronto non emergono differenze di grande rilievo (tab. 2): anche nel campione di confronto, infatti, gli uomini egualitari tendono a farsi maggiormente carico del lavoro familiare rispetto agli uomini tradizionalisti, mentre le donne egualitarie si impegnano meno di quelle tradizionaliste¹⁶.

¹² La variabile relativa all'ideologia di genere fa riferimento a un indice additivo costruito a partire da alcune variabili pensate per catturare l'ideologia di genere degli intervistati. Come già riportato nel capitolo 2, l'indice è stato successivamente ricodificato in una variabile a tre categorie, «tradizionale», «egualitaria» e «intermedia», con quest'ultima che si situa a metà strada tra le prime due.

¹³ Vale infatti quanto detto in precedenza rispetto alla cautela con cui interpretare i risultati dell'associazione tra divisione del lavoro familiare e reddito (si veda la nota 7). Anche in questo caso, tuttavia, il fatto di considerare una popolazione omogenea rispetto all'istruzione aumenta il valore dell'associazione, che non può essere semplicemente dovuta all'effetto del titolo di studio tanto sull'ideologia di genere quanto sulla divisione del lavoro familiare.

¹⁴ In questo caso, le differenze tra egualitari/e e tradizionalisti/e sono sempre perlomeno al limite della significatività statistica ($p \leq 0,10$).

¹⁵ Va tuttavia tenuto a mente che la relazione tra ideologia di genere e divisione del lavoro familiare sconta una forte criticità nell'analisi della direzione causale: viene infatti generalmente assunto che siano gli atteggiamenti (l'ideologia di genere) ad avere un effetto sui comportamenti (la divisione del lavoro familiare), quando in realtà atteggiamenti e comportamenti si influenzano reciprocamente. Di conseguenza, una parte dell'effetto esercitato dall'ideologia di genere sulla divisione del lavoro familiare è probabilmente endogeno. Si tratta di una criticità che si riscontra nella sostanziale totalità degli studi dedicati a questo argomento, di non facile soluzione utilizzando dati di *survey* come base empirica.

¹⁶ Come già evidenziato per l'associazione tra divisione del lavoro familiare e reddito, si registrano alcuni scostamenti tra campione di universitari e campione di confronto rispetto alla significatività

Un'eccezione da evidenziare è relativa al lavoro domestico non routinario, rispetto al quale non si riscontra alcuna associazione tra ideologia di genere e gestione delle attività, né per gli uomini né per le donne. In un campione con caratteristiche più eterogenee di quello degli universitari, evidentemente, il legame tra ideologia di genere e divisione del lavoro familiare è più debole rispetto alle attività maggiormente neutre dal punto di vista del genere, che in quanto tali entrano in misura minore in conflitto con le concezioni identitarie del maschile e del femminile; del resto, già altrove (Todesco, 2012) era stato segnalato come l'ideologia di genere fosse più efficace nello spiegare la divisione delle attività più connotate dal punto di vista del genere – il lavoro domestico routinario e la cura fisica dei figli – rispetto a quelle maggiormente neutrali, come il lavoro domestico non routinario e le attività ricreative e di socialità con i figli.

Facendo riferimento ad altri studi dedicati nel nostro Paese all'argomento ora trattato (Todesco, 2012; 2013a; Aasve *et al.*, 2014), i risultati confermano quanto qui emerso a livello indiziario per gli universitari: quanto più l'ideologia di genere è improntata alla parità tra i sessi e distante dalla tradizionale divisione dei ruoli e delle responsabilità, tanto più aumenta il tempo dedicato dagli uomini al lavoro familiare e diminuisce quello delle donne.

Il reddito e l'ideologia di genere non sono le uniche caratteristiche che vanno a influenzare la divisione del lavoro familiare, anche se sono quelle su cui si è concentrata maggiormente l'attenzione degli studiosi. Numerose ricerche hanno infatti messo in luce il ruolo della già citata istruzione (in merito si vedano, ad esempio, Orbuch ed Eyster, 1997 e Gershuny, 2000, il cui studio prende in considerazione anche le altre caratteristiche sociodemografiche di seguito elencate), della posizione professionale (si veda, ad esempio, Presser 1994), dello status occupazionale (occupato/disoccupato) e più in generale del tempo dedicato al lavoro retribuito (si vedano, ad esempio, Artis e Pavalko 2003; Nooman, Estes e Glass, 2007 e lo studio comparato di Van Der Lippe, 2010)¹⁷. Dato l'argomento trattato in questo volume tali caratteristiche non possono essere prese in considerazione, dal momento che gli universitari costituiscono – va da sé – una popolazione omogenea in tal senso.

Alcuni studiosi hanno anche focalizzato l'attenzione su due eventi del corso di vita che possono avere un potenziale effetto sulla divisione del lavoro familiare: il matrimonio (Gupta, 1999; Baxter *et al.*, 2008) e la transizione alla genitorialità (Grunow *et al.*, 2012; Kùhhirt, 2012; Schober, 2013). Tuttavia,

statistica delle differenze tra le ideologie di genere degli intervistati. Nel campione di confronto le stime sono sempre perlomeno al limite della significatività statistica ($p \leq 0,10$) a parte per il lavoro domestico non routinario, su cui ci si soffermerà subito sotto; tra gli universitari uomini si conferma quanto detto per il campione di confronto, mentre tra le donne le differenze tra le stime sono significative per il lavoro domestico non routinario, per il lavoro domestico totale e per le attività di cura, ma non per il lavoro domestico routinario. Anche in questo caso, tuttavia, va tenuta in conto la diversa numerosità dei due campioni, che va a inficiare i risultati dei test di significatività.

¹⁷ Rispetto al nostro Paese, l'effetto delle caratteristiche sopra elencate sulla divisione del lavoro familiare è stato preso in esame da Carriero (2009), Dotti Sani (2012) e Menniti e Demurtas (2012).

un'analisi di questo tipo non può essere effettuata sugli universitari, essendo necessari dati longitudinali (qui non disponibili) che registrino sulle stesse coppie la divisione del lavoro familiare prima e dopo l'evento considerato¹⁸.

3. Oltre la coppia: gli aiuti retribuiti e gratuiti

Nell'ambito della gestione del lavoro familiare, i partner di coppia non sono gli unici individui che possono essere chiamati in causa; anche altre figure, interne ed esterne alla famiglia, possono offrire collaborazione in tal senso. Il disimpegno delle donne nel lavoro familiare dovuto al loro massiccio ingresso nel mercato del lavoro è stato scarsamente compensato dall'aumento del tempo dedicato dagli uomini (in tal senso si veda, ad esempio, lo studio comparato di Sayer, 2010 e, per l'Italia, ISTAT, 2010). Pur tenendo conto dell'effetto – peraltro piuttosto controverso (cfr. gli studi di Bittman e colleghi, 2004 e di Gershuny, 2004) – delle innovazioni nella tecnologia domestica sul lavoro familiare e di quello dei cambiamenti degli stili di vita e delle abitudini alimentari, appare chiara la presenza di alcune figure che hanno compensato il minor contributo delle donne, facendosi carico del lavoro familiare che la coppia non è in grado – o che non vuole – svolgere. Questo fatto emerge con chiarezza anche osservando i dati relativi al contributo degli universitari ad alcune attività del lavoro familiare (si veda il par. 1, tab. 1) – nello specifico, pulire e riordinare la casa e stirare – rispetto alle quali la somma di quanto fatto da maschi e femmine è di alcune decine di punti percentuali inferiore a cento (73% per pulire e riordinare, addirittura 56% per stirare); pur non considerando individui in coppia tra loro, è evidente che qualcun altro offre un consistente contributo all'adempimento di questi compiti.

Una prima forma di sostegno alla gestione del lavoro familiare è l'acquisto sul mercato dei servizi domestici e di cura; si tratta di un fenomeno tutt'altro che nuovo, anche se differenze di rilievo si registrano a seconda del periodo e del Paese considerato (a riguardo si vedano, tra gli altri, Sutherland, 1981; Kornrich, 2012). A partire dal secondo dopoguerra la prevalenza di famiglie monoreddito ha favorito la produzione in ambito domestico dei beni e servizi necessari alla famiglia da parte delle donne; l'esternalizzazione del lavoro familiare era nettamente meno diffusa rispetto a oggi e costituiva un indicatore di benessere sociale ed economico, più che una strategia per conciliare famiglia e lavoro (si vedano, ad esempio, gli studi dedicati a diversi Paesi da Hondagneu-Sotelo, 2001; McDowell *et al.*, 2005; Platzer, 2006; De Ruijter, 2004 e gli studi comparati di Sarti, 2006 e Cancedda, 2001). Per quanto riguarda l'Italia, un recente rapporto del CENSIS (2010) evidenzia un aumento del numero di collaboratori domestici negli ultimi anni, passato da 1.083.800 nel 2001 a 1.538.500 nel 2009, mentre la percentuale di famiglie che ha fatto ricorso a questa figura è passata dall'8,7% del 2003 al 10,1% del 2008 (altri

¹⁸ I dati longitudinali sono costituiti da indagini ripetute effettuate sugli stessi individui e sono particolarmente indicati per analizzare le trasformazioni della realtà sociale nel corso del tempo.

studi relativi al nostro Paese sono stati effettuati da Colombo, 2003; 2005; 2007; Colombo e Catanzaro, 2009; e Degiuli, 2007; 2010).

Nel par. 1 si è più volte sottolineato come i dati relativi all'impegno degli universitari nel lavoro familiare portassero a ipotizzare un loro consistente ricorso all'esternalizzazione; effettivamente, ben oltre la metà di essi – quasi il 55% degli uomini e il 60% delle donne – dichiara di acquistare sul mercato collaborazione per i lavori domestici, per un monte ore mensile rispettivamente di 26,3 e 28,3 ore (si veda la tab. 3). La percentuale di utilizzo cala in modo netto se si considerano i servizi di cura per i figli – 19% per gli uomini e 30% per le donne – ma in tal caso aumenta in modo considerevole il monte ore, 42,9 e 36,4 ore. Comparando questi dati con quelli del campione di confronto emerge come gli universitari tendano a esternalizzare il lavoro domestico e di cura molto più degli altri: il 61% degli universitari e il 69% delle universitarie acquista collaborazione domestica a pagamento, contro meno della metà del campione di confronto (30%). Anche il monte ore mensile di cui beneficiano universitari e universitarie è maggiore rispetto al campione di confronto (25,4 ore, 28,7 ore e 20,4 ore, rispettivamente). Il discorso non cambia considerando l'acquisto di attività di cura: tra gli universitari, il 20% dei maschi e il 30% delle femmine acquista tale attività, contro l'8% del campione di confronto, a fronte di un monte ore di 44,3 ore, 35,5 ore e 30,5 ore, rispettivamente.

Un altro dato da sottolineare è relativo a una differenza tra il campione di universitari nel suo complesso e quello di universitari in coppie a doppio reddito con figli piccoli: tra questi ultimi, infatti, la percentuale di utilizzo di collaborazione domestica a pagamento è più elevata (61% vs. 55% per gli uomini, 69% vs. 60% per le donne) anche se non si registrano differenze rispetto al monte ore. Questa differenza è probabilmente dovuta al fatto che tra gli universitari in coppie a doppio reddito con figli piccoli il tempo disponibile per le attività domestiche è più contenuto – essendo entrambi i partner impiegati nel mercato del lavoro – e di conseguenza è necessario ricorrere all'acquisto di manodopera retribuita sul mercato; inoltre – e soprattutto, dato che nel campione di universitari nel suo complesso la grande maggioranza degli individui ha comunque il/la partner occupato/a (quasi l'87%, cfr. il cap. 2) – va considerato che la presenza di un figlio piccolo non costituisce un aggravio solo in termini di attività di cura, ma va anche ad aumentare il lavoro domestico necessario per la famiglia.

Per quali motivi si sceglie di non esternalizzare? Alcuni studi (Windebank, 2010; Williams *et al.*, 2012) effettuati in altri Paesi evidenziano come la ragione più diffusa faccia riferimento alla mancanza delle risorse economiche necessarie. Dal momento che gli universitari dichiarano redditi maggiori rispetto al campione di confronto (si veda il cap. 2, tab. 2), non stupisce che possano permettersi di acquistare quote più consistenti di lavoro familiare. La questione non è, tuttavia, limitata al denaro; un'altra ragione che limita l'utilizzo della collaborazione domestica a pagamento fa riferimento alla soddisfazione che molte donne dichiarano di trarre dall'occuparsi in prima persona dei propri cari e della propria casa. Ancora una volta, dunque, viene messa in luce l'importanza della questione di genere nelle dinamiche relative al lavoro

Tab. 3. *Percentuale di utilizzo e monte ore di collaborazione domestica e di cura a pagamento e gratuita, per sesso*

	Universitari (tutti)				Universitari a doppio reddito con figli piccoli				Campione di confronto			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne	
	% / ore	N	% / ore	N	% / ore	N	% / ore	N	% / ore	N	% / ore	N
Collaborazione a pagamento												
% di utilizzo nell'ultimo mese - Lavoro domestico	54,9	694	60,0	600	60,8	255	68,8	295			29,7	828
Ore nell'ultimo mese - Lavoro domestico (media)	26,3	371	28,3	352	25,4	151	28,7	199			20,4	246
% di utilizzo nell'ultimo mese - Cura dei figli	18,7	284	29,8	285	19,8	248	29,9	278			8,1	828
Ore settimanali nell'ultimo mese - Cura dei figli (media)	42,9	49	36,4	80	44,3	46	35,5	78			30,5	67
Collaborazione gratuita												
% di utilizzo nell'ultimo mese - Lavoro domestico	12,2	679	17,7	588	19,8	242	24,6	285			15,0	828
Ore nell'ultimo mese - Lavoro domestico (media)	8,8	68	10,5	81	9,0	40	12,1	56			16,6	121
% di utilizzo nell'ultimo mese - Cura dei figli	63,5	285	69,6	296	65,0	246	70,6	289			64,3	828
Ore settimanali nell'ultimo mese - Cura dei figli (media)	33,5	150	33,0	175	35,1	132	33,0	174			40,0	526

Nota: nel campione di confronto la coppia costituisce l'unità di analisi e la domanda sull'utilizzo della collaborazione domestica e di cura viene posta solo alle donne.

familiare, insieme di attività che si conferma costituire un elemento importante di una certa identità femminile. Come già illustrato nel capitolo precedente, le universitarie rivelano un'ideologia di genere più egualitaria rispetto alle donne del campione di confronto; le prime, dunque, considerano il lavoro familiare in termini identitari e di realizzazione personale in misura minore rispetto alle seconde, e hanno meno remore ad affidarlo a qualcun altro per liberare tempo da destinare al lavoro retribuito o alle attività del tempo libero.

L'acquisto di collaborazione domestica e di cura sul mercato non è l'unico modo per fare fronte al lavoro familiare; nel nostro Paese gioca un ruolo di grande rilievo in tal senso anche l'aiuto non retribuito fornito da altri membri della famiglia (a questo riguardo, si vedano gli studi comparati di Ogg e Renaut, 2006; Albertini, Kohli e Vogel, 2007; Hank e Buber, 2009). Non a caso, l'Italia rappresenta un modello di stato sociale basato sulla solidarietà familiare e parentale (Naldini, 2003), dove la solidarietà tra membri della parentela comporta la produzione di beni e servizi per le famiglie – oltre che trasferimenti monetari – che vanno a compensare le note carenze del sistema di welfare. Uno studio basato su dati ISTAT (Cappadozzi *et al.*, 2008) mette

in luce come il 16,7% delle famiglie dichiara di aver ricevuto aiuto gratuito da persone non coabitanti nelle ultime quattro settimane, sia pure con un andamento temporale in diminuzione nell'ultimo ventennio; la percentuale di famiglie aiutate è particolarmente elevata tra le famiglie monogenitore (34%) e nelle coppie con lei occupata e figli piccoli (34%). Considerando il tipo di aiuto ricevuto, a fare la parte del leone sono proprio la collaborazione nelle attività domestiche e di cura dei bambini; rispetto a queste ultime, il 51% delle donne tra i 15 e i 64 anni occupate con figli piccoli affida il proprio figlio a parenti conviventi e non durante l'orario di lavoro.

Anche tra gli universitari l'aiuto da parte delle reti parentali e amicali gioca un ruolo di rilievo, in particolare per le attività di cura per i figli: il 64% degli uomini e il 70% delle donne dichiara di fare ricorso ad aiuti non retribuiti per questo insieme di attività, per un monte ore mensile di 33,5 ore e 33,0 ore, rispettivamente. Nella grande maggioranza dei casi, i donatori sono con tutta probabilità membri della rete parentale, in primo luogo nonne e nonni. La collaborazione gratuita è più contenuta invece per quanto riguarda il lavoro domestico, con il 12% degli uomini e il 18% delle donne che dichiarano di ricevere aiuti gratuiti, per un monte ore di 8,8 ore e di 10,5 ore, rispettivamente. Gli universitari nel loro complesso, come già evidenziato per la collaborazione a pagamento, utilizzano meno questo tipo di aiuti rispetto agli universitari che vivono in coppie a doppio reddito con figli piccoli, presumibilmente per le ragioni illustrate poco sopra.

Focalizzandosi sulla comparazione tra gli universitari e il campione di confronto, i risultati si distaccano in parte rispetto a quelli emersi per la collaborazione a pagamento. Gli universitari fanno sì registrare percentuali di utilizzo maggiori sia per le attività domestiche (20% per i maschi e 25% per le femmine, vs. il 15% del campione di confronto) sia per quelle di cura (65%, 71% e 64%, rispettivamente); tuttavia, il monte ore mensile è minore sia per le prime attività (9,0 ore per i maschi e 12,1 ore per le femmine, vs. le 16,6 ore del campione di confronto) sia per le seconde (35,1 ore, 33,0 ore e 40,0 ore, rispettivamente). Dunque, gli individui appartenenti al campione di confronto fanno ricorso alla collaborazione gratuita meno frequentemente, ma più intensamente degli universitari, forse per la minor flessibilità del loro lavoro a livello organizzativo, o per il più contenuto ricorso alla collaborazione a pagamento.

4. Le interferenze famiglia-lavoro

Il massiccio ingresso delle donne nel mondo del lavoro negli ultimi decenni ha posto l'attenzione sulle interferenze tra la vita professionale e le responsabilità familiari e sulle strategie che favoriscono la conciliazione tra queste sfere. Si tratta di una questione di rilievo largamente affrontata in letteratura (per il nostro Paese si vedano, ad esempio, Naldini e Saraceno, 2011), rispetto a cui è stato messo in luce anche il ruolo delle politiche sociali e familiari, che contribuiscono in modo determinante alla conciliazione tra famiglia e

lavoro¹⁹. Il problema della conciliazione riguarda in primo luogo le donne, dal momento che sono loro – dovendosi occupare della gran parte del lavoro familiare, in buona misura a prescindere dall’impegno nel lavoro retribuito – a sperimentare quella che in un fortunato articolo di diversi anni fa la sociologa Laura Balbo (1978) definì «doppia presenza».

La questione delle interferenze tra famiglia e lavoro può essere inquadrata a livello teorico utilizzando una prospettiva sociologica classica, la teoria del ruolo (Mead, 1934). Nell’ambito di questo corpus teorico, sono state messe a punto due diverse prospettive che analizzano l’effetto della molteplicità dei ruoli – che può scaturire, tra le altre cose, dalle interferenze tra famiglia e lavoro – sul benessere degli individui. Secondo la prospettiva della valorizzazione dei ruoli, occupare contemporaneamente molti ruoli aumenta il potere e il prestigio, generando risorse materiali e gratificazioni emotive. Al contrario, secondo la prospettiva dello stress di ruolo la molteplicità dei ruoli mina il benessere individuale a causa delle numerose richieste a cui è necessario fare fronte in termini di tempo, energia e coinvolgimento emotivo (rispetto agli studi che sostengono l’una e l’altra prospettiva, si veda la rassegna di Gjerdingen *et al.*, 2000). Sebbene la prospettiva della valorizzazione dei ruoli abbia ricevuto riscontro a livello empirico, numerosi studi effettuati in diversi Paesi (si vedano, ad esempio, Bird, 1999; Krantz e Östergren, 2001; Chandola *et al.*, 2004) hanno confermato le ipotesi dello stress di ruolo relativamente alle interferenze famiglia-lavoro: fare fronte all’impegno nel mercato del lavoro occupandosi contestualmente della maggior parte del lavoro familiare genera una molteplicità di ruoli che può contribuire a minare il benessere psichico degli individui.

A prescindere dalla presenza o meno di stress dovuto alla molteplicità di ruoli, un elemento importante da evidenziare è la doppia direzione in cui viaggiano le interferenze tra famiglia e lavoro: può essere il lavoro che impedisce di dedicare la dovuta attenzione alla famiglia, ma anche il contrario, con le responsabilità familiari che entrano in conflitto con le scelte e la carriera professionale. Naturalmente, sia le caratteristiche del lavoro (orari, flessibilità, impegno fisico e mentale richiesto) sia le caratteristiche della famiglia (numero ed età dei figli, impegno dei partner di coppia nel lavoro retribuito, presenza di parenti disponibili a offrire aiuto) giocano un ruolo non indifferente nella gestione delle interferenze tra queste due sfere.

Gli universitari non sono certo immuni da questo tipo di problematica, nonostante la loro professione – caratterizzata come detto da una notevole flessibilità – si adatti meglio alle esigenze della conciliazione rispetto a molte altre (tab. 4). Considerando le interferenze del lavoro con le responsabilità familiari, emergono talvolta conflitti tra queste sfere: più di un quarto degli uomini (il 27%) dichiara che il lavoro impedisce spesso o sempre di dedicarsi

¹⁹ La questione delle interferenze famiglia-lavoro è stata affrontata anche dalla letteratura relativa ai conflitti che gli individui sperimentano nella conciliazione tra sfera professionale ed extra-professionale nella vita quotidiana (ad esempio, McGinnity e Whelan, 2009 e lo studio comparato di McGinnity e Calvert, 2009).

Tab. 4. *Le interferenze famiglia-lavoro (dati in %), per sesso*

	Universitari (tutti)		Universitari a doppio reddito con figli piccoli		Campione di confronto	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Il lavoro mi impedisce di dedicarmi alla mia famiglia						
Mai o quasi mai	28,8	30,1	22,8	22,2	27,2	41,2
A volte	43,8	45,9	42,4	50,8	35,4	36,5
Spesso o sempre	27,4	24,0	34,9	26,9	37,4	22,3
(N)	698	604	255	297	828	828
Le responsabilità familiari ostacolano la mia concentrazione al lavoro						
Mai o quasi mai	50,3	35,3	36,5	23,6	71,5	61,4
A volte	38,5	43,1	46,3	47,8	24,0	32,3
Spesso o sempre	11,2	21,7	17,3	28,6	4,5	6,4
(N)	698	604	255	297	828	828

alla famiglia (vs. il 24% delle donne), il 44% a volte (vs. il 46%) e il 29% mai o quasi mai (vs. il 30%). Un dato per certi versi sorprendente riguarda le differenze di genere in tal senso, come si può notare di scarso rilievo; al contrario, ci si poteva aspettare che gli uomini risentissero in modo particolare di questo tipo di interferenza, dal momento che come si è visto (par. 1) concentrano i loro investimenti nella carriera professionale lasciando alle donne gran parte della cura della famiglia²⁰. Si può ipotizzare che la flessibilità propria del lavoro accademico permetta agli uomini di adattare almeno in parte le loro primarie esigenze lavorative a quelle familiari; un'altra possibile spiegazione fa riferimento al fatto che le donne universitarie possono essere particolarmente coinvolte dalla loro professione e dedicarvi in misura consistente tempo ed energia (a questo proposito, si vedano le ore dedicate al lavoro retribuito riportate nel cap. 2, tab. 1), facendo così registrare livelli di interferenza simili a quelli maschili.

Il discorso cambia almeno in parte spostando l'attenzione sugli effetti negativi delle responsabilità familiari rispetto alla concentrazione sul lavoro (tab. 4). In questo caso, l'interferenza diminuisce in modo netto per gli uomini – oltre il 50% dichiara di non percepirla mai o quasi mai, e solo l'11% spesso o sempre – mentre per le donne non si registrano differenze di grande rilievo rispetto a quanto emerso per l'interferenza del lavoro sulla famiglia: il 35% dichiara di non percepirla mai o quasi mai e il 22% spesso o sempre. Dunque, le differenze di genere non emerse rispetto alle interferenze del lavoro sulla famiglia si riscontrano nelle interferenze della famiglia sul lavoro; si tratta di un fatto che non stupisce dal momento che, come si è

²⁰ Anche altri dati (non presentati in tabella) portavano a pensare che fossero in particolare gli uomini a sperimentare le interferenze del lavoro sulla famiglia: questi dichiarano infatti di lavorare più frequentemente delle donne durante il fine settimana (il 63,8% lo fa almeno due o tre volte al mese, vs. il 60,5%), così come di passare una o più notti fuori casa (il 41,2% lo fa almeno una volta al mese, vs. il 24,8%; in entrambi i casi, le differenze risultano statisticamente significative). Si tratta, va da sé, di scelte che possono portare a sacrificare le responsabilità familiari a beneficio delle esigenze della carriera professionale.

visto, le universitarie si fanno carico della maggioranza del lavoro familiare, penalizzando inevitabilmente l'ambito professionale. Va anche sottolineato che le maggiori interferenze delle responsabilità familiari sulla concentrazione al lavoro non sono dovute al fatto che le donne lavorano più degli uomini presso il proprio domicilio, condizione che naturalmente favorisce tali interferenze; non si registrano infatti differenze di genere di rilievo in tal senso (si vedano i dati a cui si fa riferimento poco sotto).

Dalla comparazione tra gli universitari e il campione di confronto il tenore dei risultati cambia considerevolmente a seconda del tipo di interferenza esaminata, ma la direzione rimane la stessa: in generale, gli individui appartenenti al campione di confronto percepiscono in misura minore la tensione tra sfera familiare e lavorativa rispetto agli universitari (tabella 4). Se si considerano le interferenze del lavoro sulle responsabilità familiari, gli universitari maschi non percepiscono quasi mai o mai tensione nel 23% dei casi, contro il 27% del campione di confronto; tra le donne lo scarto è decisamente più consistente, con quasi venti punti percentuali di distanza tra le universitarie che non percepiscono quasi mai o mai tensione e le altre (22% vs. 41%). La differenza tra gli universitari e il campione di confronto aumenta di molto considerando le interferenze delle responsabilità familiari sulla concentrazione sul lavoro; in questo caso, gli universitari maschi che dichiarano di non percepire quasi mai o mai interferenza sono poco più della metà di quanto si registra per il campione di confronto (37% vs. 72%), mentre tra le donne la distanza è ancora maggiore (24% vs. 61%). Si tratta di risultati almeno in parte inattesi, dal momento che la flessibilità che contraddistingue molte delle attività del lavoro universitario dovrebbe favorire la conciliazione tra famiglia e lavoro. Tuttavia, va sottolineato che considerando il lavoro totale (retribuito e familiare) gli universitari dichiarano di essere impegnati più ore degli individui appartenenti al campione di confronto, in particolare le donne (si veda il cap. 2, tab. 2): 56,7 ore settimanali per le universitarie e 49,2 ore per le altre, mentre per gli uomini i dati si attestano a 56,0 ore e a 53,3 ore, rispettivamente. Il maggior carico di lavoro a cui devono fare fronte gli universitari può naturalmente giocare un ruolo di rilievo nel generare tensioni tra famiglia e lavoro; non è forse un caso che i diversi livelli di interferenze tra universitari e campione di confronto emergano soprattutto per le donne, tra cui si registrano anche le maggiori differenze nell'impegno nel lavoro totale. Va anche sottolineato che il lavoro universitario, almeno nella sua dimensione intellettuale, può risentire in misura maggiore rispetto ad altri lavori di tutti quei fattori – tra cui le responsabilità familiari – che possono compromettere la capacità di concentrazione degli individui. Un'ulteriore ipotesi esplicativa fa riferimento alla diffusa abitudine degli universitari di lavorare da casa; lo fanno l'80% degli uomini e il 76% delle donne, per un totale di 14,0 e di 13,8 ore settimanali, rispettivamente (dati non presentati in tabella). Questa possibilità da una parte favorisce la conciliazione tra famiglia e lavoro, dall'altra può aumentare l'interferenza della prima sul secondo, in particolare in presenza di figli piccoli, dal momento che l'attività professionale viene svolta nello stesso spazio in cui ha luogo la vita familiare.

5. L'organizzazione domestica: un vincolo alla carriera professionale?

Al di là della mera presenza delle interferenze tra sfera lavorativa e familiare su cui ci si è finora soffermati, è interessante dal punto di vista analitico cercare di metterne in luce le ricadute nelle scelte che gli individui sono chiamati a effettuare in ambito professionale. In altre parole, vale la pena domandarsi se l'organizzazione familiare e le interferenze famiglia-lavoro portano alla rinuncia di opportunità di carriera e di crescita lavorativa, e – in caso di risposta positiva – per chi e a quali condizioni; va infatti considerato che gli individui beneficiano sempre di un certo margine di scelta rispetto all'accettare o meno un'opportunità professionale, seppur limitato dalle disuguaglianze di genere nei comportamenti attesi rispetto agli investimenti nella carriera lavorativa e in quella «domestica» e dalle scelte già compiute a monte in questi ambiti. Sarebbe poco praticabile affrontare questa domanda di ricerca facendo ricorso a dati di comportamento «oggettivi» rilevati tramite *survey* come quelli utilizzati finora; per questa ragione, si è deciso di utilizzare una tecnica caratterizzata da un approccio alternativo e di tipo sperimentale, quella delle *vignette* o *scenari*. La tecnica delle vignette viene generalmente utilizzata nelle cosiddette *factorial survey* (Wallander, 2009), ed è basata sulla descrizione di situazioni fittizie, ma verosimili, proposte in forme diverse agli intervistati, i quali sono chiamati a esprimere un giudizio²¹.

Al fine di fare luce sull'effetto delle interferenze famiglia-lavoro sulle scelte in ambito professionale e di carriera, gli intervistati erano chiamati a valutare la seguente vignette (in parentesi sono indicati i fattori variabili):

Monica e Paolo formano una famiglia ed entrambi lavorano con retribuzioni simili. [Hanno un figlio di 1 anno / Hanno un figlio di 10 anni / Non hanno figli]. La loro è una famiglia [«anticonformista»: delle faccende di casa si occupa quasi solo lui / «egualitaria»: delle faccende di casa si occupano entrambi allo stesso modo / «tradizionale»: delle faccende di casa si occupa quasi solo lei]. Economicamente Monica e Paolo non hanno difficoltà. A un certo punto, si presenta un'opportunità di lavoro per [Monica / Paolo]: se accetta vedrà aumentare il proprio reddito e avrà buone possibilità di carriera, ma la nuova situazione lavorativa comporterà trasferte e maggiore impegno orario.

Secondo lei, alla fine, qual è la probabilità (in %) che [Monica / Paolo] accetti l'opportunità di lavoro?

Il nodo cruciale della vignette, su cui gli intervistati sono chiamati ad esprimersi, fa riferimento alla probabilità che uno dei partner accetti un'opportunità

²¹ Queste situazioni sono costituite da alcuni elementi fissi e da altri che variano, detti fattori; nella sostanza, si tratta di variabili articolate in più livelli o modalità che possono influenzare la valutazione degli intervistati sulla situazione in esame. Nell'ambito della presentazione della vignette, tutti i fattori vengono fatti variare in modo casuale e indipendente l'uno dall'altro, in modo che sottoinsiemi equivalenti di intervistati si trovino a giudicare vignette tra loro diverse per qualche dettaglio seppure accomunate dallo stesso tema; in questo modo, è possibile determinare in fase di analisi se e quanto ciascun fattore influenza il giudizio degli intervistati (per ulteriori approfondimenti, si rimanda all'appendice metodologica).

di lavoro che – a fronte di un aumento di stipendio e buone opportunità di carriera – richiede un maggior impegno di tempo e la disponibilità a effettuare trasferte. Va sottolineato che la coppia non soffre di difficoltà economiche, ragion per cui l'elemento del bisogno materiale è di fatto escluso da quelli da considerare nella valutazione della situazione; inoltre, i partner guadagnano allo stesso modo, dunque non si presenta la necessità di riequilibrare la loro disponibilità di denaro e il loro potere in termini economici.

I fattori che presumibilmente potrebbero influenzare il giudizio degli intervistati sono tre: il sesso del partner a cui viene effettuata la proposta, l'attuale divisione del lavoro familiare e la presenza e l'età dei figli. L'ipotesi principale che si intende testare fa riferimento alle disuguaglianze di genere che caratterizzano le scelte professionali e di carriera; ci si attende che la probabilità di accettazione aumenti se l'offerta viene fatta a Paolo piuttosto che a Monica, dal momento che nella struttura sociale di genere gli uomini sono maggiormente titolati delle donne a investire nella carriera lavorativa, anche a scapito delle responsabilità familiari; per le donne l'occupazione retribuita continua ad essere in molti casi una dimensione accessoria, che in quanto tale non deve ostacolare il primario impegno tra le mura domestiche²². Si tratta, tra l'altro, di un dato che emerge con forza anche tra gli universitari, come si è visto rispetto alla scelta del partner che si assenta dal lavoro in caso di figli malati e, più in generale, nel forte squilibrio tra i sessi che si registra nella divisione del lavoro familiare (si veda il par. 1).

Un altro elemento importante della vignette fa riferimento all'attuale organizzazione domestica di Monica e Paolo, che potrebbe andare a influenzare il giudizio degli intervistati; un conto infatti è accettare un'opportunità di carriera e sacrificare parte dell'impegno domestico se in casa si faceva quasi tutto, altro conto è se non si faceva quasi niente. Inoltre, la divisione del lavoro familiare è indicatore delle relazioni di genere e della concezione dei ruoli e delle responsabilità tra i sessi rappresentati nella vignette, elementi che possono a loro volta influenzare la probabilità con cui – secondo gli intervistati – Monica o Paolo accetteranno l'opportunità professionale.

Infine, la presenza e l'età dei figli costituiscono elementi di rilievo in quanto vari studi (Grunow *et al.*, 2012; Kühhirt, 2012; Schober, 2013) effettuati in diversi Paesi hanno evidenziato come la transizione alla genitorialità generalmente favorisca una divisione tradizionale del lavoro tra i sessi: le donne aumentano il tempo dedicato alla famiglia, mentre gli uomini (talvolta) si impegnano maggiormente nel lavoro retribuito. Ciò avviene in particolare nelle prime fasi del corso di vita dei figli, quando necessitano di maggiori attenzioni. La presenza di figli piccoli, dunque, potenzialmente influenza la probabilità che Monica accetti l'opportunità di carriera, dal momento che possono sorgere conflitti tra le responsabilità lavorative e le aspettative proprie di una visione tradizionale del ruolo di madre.

²² A questo proposito, si rimanda anche a quanto detto nel par. 2 rispetto alla prospettiva dell'ideologia di genere.

Tab. 5. *Probabilità di cogliere un'opportunità di lavoro, per sesso, organizzazione domestica e presenza ed età dei figli rappresentati nella vignette*

Organizzazione domestica	Sesso rappresentato	Probabilità (%)	Presenza ed età dei figli	Sesso rappresentato	Probabilità (%)
Anticonformista	Monica	64,0	figlio 1 anno	Monica	53,2
	Paolo	68,8		Paolo	69,8
Egualitaria	Monica	58,4	figlio 10 anni	Monica	55,5
	Paolo	71,5		Paolo	71,5
Tradizionale	Monica	53,7	nessun figlio	Monica	68,1
	Paolo	74,2		Paolo	73,2

I risultati che emergono dall'analisi avvalorano le ipotesi relative a tutti e tre i fattori presentati nella vignette²³. A livello generale, la probabilità media che l'offerta venga accettata è pari al 65%; dunque, gli intervistati ritengono che le opportunità di carriera non debbano essere rifiutate, a prescindere da chi le riceve. Tuttavia, la probabilità di accettazione cambia sensibilmente se l'opportunità viene proposta a Paolo o Monica: 72% nel primo caso, 59% nel secondo, con una differenza di 13 punti percentuale (dati non presentati in tabella).

Le condizioni di contesto sembrano costituire un elemento di rilievo nelle dinamiche che portano alla scelta di cogliere o meno l'opportunità di lavoro. Rispetto all'organizzazione domestica, la forbice tra Paolo e Monica si allarga a 20 punti percentuali (74% vs. 54%) se è lei a fare quasi tutto in casa, si riduce a 14 punti in caso di divisione egualitaria (72% vs. 58%) e arriva a meno di cinque punti (69% vs. 64) se fa quasi tutto lui (tab. 5). Secondo gli intervistati, dunque, l'accettazione è in ogni caso più probabile se l'offerta viene ricevuta da Paolo piuttosto che da Monica, ma organizzazioni domestiche egualitarie o addirittura anticonformiste creano per quest'ultima le condizioni più favorevoli alla scelta di dedicarsi maggiormente al lavoro retribuito. Forse gli intervistati ritengono che un uomo disposto a farsi carico in misura consistente del lavoro familiare sia anche propenso a sostenere la carriera professionale della partner, incoraggiandola a cogliere le opportunità lavorative. Vale anche la pena di sottolineare che la probabilità di accettazione dell'offerta – sia per Monica che per Paolo – diminuisce se chi la riceve si fa carico della maggior parte del lavoro familiare, forse per le ricadute notevoli sull'organizzazione domestica che questa scelta comporterebbe; al contrario, se un partner fa poco in casa la probabilità di accettazione è maggiore, essendo le ricadute in tal senso modeste.

²³ Le ipotesi vengono testate empiricamente attraverso un'analisi della varianza, che permette di osservare l'effetto principale della variabile «sesso di chi riceve l'opportunità» sulla probabilità che l'opportunità venga accettata e i suoi effetti di interazione con le variabili «divisione del lavoro familiare» e «presenza ed età dei figli»; inoltre, vengono presi in considerazione gli effetti di interazione con alcune caratteristiche sociodemografiche degli intervistati.

Anche i figli giocano un ruolo di rilievo nelle dinamiche che influenzano la scelta di accettare un'opportunità di carriera: in assenza di figli la differenza tra Paolo e Monica è piuttosto contenuta (5 punti percentuali, 73 % vs. 68 %), mentre aumenta in modo considerevole in presenza di un figlio, a prescindere che abbia uno o dieci anni (70 % vs. 53 % e 72 % vs. 56 %, rispettivamente). Secondo gli intervistati, dunque, gli obblighi che derivano dalla maternità continuano a costituire un importante vincolo alle scelte femminili occupazionali e di carriera; il nuovo modello di paternità che sta lentamente emergendo (si veda il par. 1) sembra essere ben lontano dall'aver prodotto sostanziali mutamenti in tal senso, anche considerando figli che per la loro età – dieci anni – necessitano meno di quelle cure materne che secondo molti sono indispensabili per il benessere del bambino nei primi anni di vita. L'importanza a tutt'oggi contenuta del ruolo paterno nella crescita dei figli emerge anche osservando come la probabilità che Paolo accetti l'opportunità di lavoro dipenda ben poco – a differenza di quanto avviene per Monica – dalla presenza di figli.

Per sintetizzare il discorso relativo alle condizioni di contesto in cui viene maturata la scelta, si può affermare che quando Monica si trova nelle condizioni più sfavorevoli (in presenza di un figlio o di un'organizzazione domestica tradizionale) l'accettazione dell'opportunità di carriera è davvero molto incerta, poco più del lancio di una moneta (attorno al 53 %); al contrario, per Paolo anche nelle condizioni peggiori la probabilità resta comunque alta, arrivando a sfiorare il 70 %.

Alcuni elementi interessanti emergono osservando come cambia il giudizio degli intervistati a seconda di alcune loro caratteristiche sociodemografiche (dati non presentati in tabella). Un primo dato su cui soffermarsi è relativo al sesso degli intervistati: gli uomini ritengono in misura minore delle donne che Paolo accetterà l'opportunità di carriera (67 % vs. 76 %, 9 punti percentuali di differenza), mentre relativamente alla probabilità di Monica non si registra alcuno scostamento (59 % per entrambi i sessi). Questo fatto potrebbe essere dovuto a una forma di desiderabilità sociale che va a influenzare i giudizi maschili: si può infatti ipotizzare che uomini ben istruiti come quelli qui intervistati tengano a mostrare sensibilità rispetto alle pari opportunità tra i sessi, finendo per ritenere più delle donne che Paolo potrebbe rifiutare l'offerta. L'immagine che forse gli intervistati vogliono dare è quella di uomini non esclusivamente interessati al loro tradizionale ruolo di percettori di reddito, ma collaborativi con la partner nel farsi carico delle faccende domestiche e di cura, anche a scapito delle loro opportunità lavorative. Le donne intervistate, invece, danno giudizi forse più realistici sulle reali possibilità che un uomo rinunci a una progressione di carriera che porta reddito e prestigio pur di non ridurre il suo contributo nei lavori di casa.

Un altro dato di interesse emerge osservando i risultati relativi all'ideologia di genere degli intervistati: gli individui caratterizzati da un'ideologia di genere tradizionale sono meno propensi a credere che l'opportunità di lavoro verrà accettata rispetto a quelli caratterizzati da un'ideologia di genere egualitaria (62 % vs. 67 %), a prescindere che l'offerta venga ricevuta da Monica o Paolo; evidentemente, i secondi sono maggiormente dell'idea che le opportunità di lavoro non si rifiutano, anche se implicano un sacrificio nei tempi da dedicare

alla famiglia. Un effetto simile si riscontra considerando il settore scientifico-disciplinare degli intervistati: gli studiosi di discipline scientifiche, mediche o ingegneristiche ritengono che ci sia minore probabilità che l'opportunità di lavoro venga colta rispetto agli studiosi di discipline umanistiche, giuridiche e politico-sociali, anche se la differenza è contenuta, per quanto statisticamente significativa (64% vs. 67%). Tale differenza è dovuta ai giudizi espressi nel caso in cui l'offerta venga fatta a Paolo (70% vs. 75%) mentre se è Monica a riceverla il dato non cambia (58% vs. 60%). Forse gli umanisti, i giuristi e gli scienziati politico-sociali – che possono avere per ragioni accademiche più dimestichezza con le questioni legate alle relazioni di genere e alle pari opportunità tra i sessi – si rendono maggiormente conto che un uomo difficilmente rinuncia a un investimento sulla carriera professionale, anche se ciò penalizza il contributo domestico offerto alla partner.

Volendo tirare le fila dei contenuti presentati in questo capitolo, gli universitari evidenziano una divisione del lavoro familiare meno squilibrata rispetto a una popolazione maggiormente eterogenea, ma che resta tuttavia lontana dagli ideali di parità tra i sessi che per certi aspetti sembra contraddistinguere la loro ideologia di genere (si veda il cap. 2). Proprio l'ideologia di genere – assieme al reddito – gioca un ruolo nelle dinamiche che vanno a influenzare la divisione del lavoro familiare, per quanto talvolta contenuto; in questo caso, gli universitari non sembrano distaccarsi dalla resto della popolazione. Le peculiarità degli universitari emergono invece con forza prendendo in considerazione l'esternalizzazione del lavoro familiare: questi fanno maggiormente ricorso alla collaborazione domestica e di cura rispetto al campione di confronto, e utilizzano più di frequente l'aiuto della sfera parentale e amicale, sebbene per un numero di ore più contenuto. Ciò contribuisce a spiegare il minore impegno delle donne universitarie nel lavoro familiare rispetto a quelle del campione di confronto. Nonostante la flessibilità che contraddistingue il lavoro degli universitari, non mancano le interferenze tra sfera familiare e professionale, in particolare – come poteva essere atteso – per le donne. Tali interferenze – fatto per certi versi inatteso – sono maggiori di quelle emerse per il campione di confronto; questo risultato è probabilmente dovuto al maggior numero di ore di lavoro totale (retribuito e familiare) a cui devono fare fronte gli universitari, elemento che naturalmente non aiuta la conciliazione. Inoltre, il fatto che gli universitari abbiano la possibilità di lavorare a casa può favorire le interferenze tra la sfera familiare e quella professionale. Infine, anche tra gli universitari – che pure come detto sono almeno parzialmente innovativi nell'organizzazione familiare – emerge come quest'ultima costituisca un vincolo per le scelte professionali; a essere penalizzate sono soprattutto le donne, in particolare in presenza di figli piccoli o di un partner poco collaborativo in casa.

4. È GIUSTO COSÌ?

La percezione di equità nella divisione del lavoro familiare

Nel corso degli ultimi anni, molti studiosi hanno cercato di spiegare per quali ragioni al massiccio ingresso delle donne nel mercato del lavoro non è seguita un'altrettanto massiccia redistribuzione del lavoro familiare tra i sessi. A questo proposito, sono state messe a punto alcune ipotesi esplicative più o meno sofisticate che, sottoposte a test empirici, hanno evidenziato maggiore o minore solidità. Tra le altre, è stata avanzata una spiegazione che potrebbe sembrare ingenua nella sua semplicità, ma che si è invece rivelata un elemento di primo piano nelle dinamiche che regolano la divisione del lavoro familiare: a molti uomini, e soprattutto a molte donne, non interessa più di tanto rinegoziarla in quanto viene considerata equa (cioè giusta) anche quando è tutt'altro che paritaria; in parole semplici, la divisione del lavoro familiare va bene così com'è anche quando ricade in modo fortemente squilibrato tra i sessi. Il riscontro empirico che ha raccolto questa ipotesi teorica ha portato molti studiosi a spostare l'attenzione dalle dinamiche che regolano la divisione del lavoro familiare a quelle che regolano la percezione di equità rispetto a tale divisione, concentrandosi così sugli atteggiamenti piuttosto che sui comportamenti. Al discorso dell'equità percepita è stato anche affiancato quello della soddisfazione che deriva dalla divisione del lavoro familiare: analizzando congiuntamente questi elementi in relazione alla divisione del lavoro familiare effettivamente messa in atto è infatti possibile fare luce sul senso di giustizia degli individui.

Lo studio dell'equità percepita è di particolare interesse rispetto alla categoria degli universitari, potenzialmente considerati portatori di innovazione nei comportamenti familiari. Come si è visto nel capitolo 2, gli universitari per certi versi rappresentano un'élite culturale caratterizzata da un'ideologia di genere maggiormente egualitaria rispetto alla media degli italiani; tuttavia, si è anche visto nel capitolo 3 che tale élite, messa alla prova dei comportamenti, «predica bene ma razzola male», in quanto attua una divisione del lavoro familiare fortemente squilibrata a sfavore delle donne, anche se in misura minore rispetto alla popolazione nel suo complesso. È dunque rilevante analizzare la percezione di equità e la soddisfazione che deriva da queste scelte.

Scopo di questo capitolo è osservare se la divaricazione tra comportamenti e atteggiamenti tra gli universitari trova un riscontro nella percezione di equità e nella soddisfazione. In primo luogo, vengono messi in luce i diversi fattori evidenziati da alcune prospettive teoriche relative alle dinamiche che regolano la percezione di equità nella divisione del lavoro familiare. Successivamente, il potere esplicativo di tali fattori viene valutato rispetto al campione di universitari che costituisce la base dati di questo volume, anche in questo caso – come già fatto nei capitoli precedenti – dando spazio ad analisi comparate. Nell’ambito di questo test empirico, a metodologie standard verrà affiancata la tecnica delle vignette, a cui si è già fatto riferimento nel capitolo 3. In chiusura, l’attenzione si focalizzerà sulla percezione di equità rispetto al lavoro di cura.

1. Perché eguaglianza ed equità non coincidono: prospettive teoriche a confronto

Nei capitoli 2 e 3 abbiamo utilizzato il concetto di ideologia di genere per indicare un insieme di atteggiamenti, valori e credenze che complessivamente orientano la visione dei ruoli maschili e femminili nella famiglia e nella società. Come si è visto, è in base a tale visione, o ideologia appunto, che gli attori sociali orientano i loro comportamenti nell’ambito delle relazioni familiari e di coppia. Dunque, la divisione del lavoro domestico e di cura tra i partner sarebbe determinata non già dal calcolo razionale dei costi e benefici, come nella teoria dello scambio sociale o nella teoria economica applicata all’ambito familiare (Becker, 1981; Lundberg e Pollack, 1993; Chiappori, 1997), bensì dal valore simbolico delle attività domestiche e di cura per l’identità e l’ideologia di genere degli attori sociali. Il valore simbolico delle attività familiari non è intrinseco alle stesse, ma si costruisce socialmente nell’interazione quotidiana ed è influenzato dall’ambiente culturale più ampio nel quale gli attori sociali sono immersi (West e Zimmerman, 1987). I modelli culturali che informano le ideologie di genere, fungendo da riferimento positivo o negativo per gli attori sociali¹, variano da società a società, sostenuti e riprodotti dalle istituzioni che vi sono presenti (le norme del diritto familiare, i sistemi di welfare, ecc.).

Il ruolo dell’ideologia di genere non si esaurisce nell’orientare i comportamenti degli attori sociali in ambito familiare, ma si estende anche alle valutazioni che gli attori fanno delle situazioni in cui si trovano ad agire o dell’esito delle loro azioni. In particolare, questo dovrebbe valere per un tipo di valutazione che è oggetto specifico di questo capitolo: l’equità percepita a proposito della divisione del lavoro domestico e di cura. È molto efficace l’immagine proposta da Greenstein (1996) per qualificare il ruolo dell’ideologia di genere in relazione alla percezione di equità: una lente attraverso la quale gli attori sociali guardano le disuguaglianze e le differenze di genere attribuendo loro

¹ Sottolineiamo questo aspetto in quanto in ogni società possono convivere più modelli rispetto ai quali gli attori costruiscono la loro identità di genere nell’interazione quotidiana, avvicinandosi o prendendo le distanze da tali modelli.

un significato e una valutazione (positiva, negativa o neutra). Così concepita l'ideologia di genere diventa una variabile che gioca un duplice ruolo: non soltanto come fattore rilevante nella determinazione della divisione del lavoro familiare, ma anche come parametro di riferimento per la valutazione in termini di equità e giustizia della divisione stessa.

Tuttavia l'ideologia di genere non è certo l'unico fattore che interviene nella lettura di una data divisione del lavoro familiare come giusta o ingiusta. La letteratura sull'equità percepita è piuttosto sviluppata e suggerisce di prendere in considerazione anche altri elementi.

In termini generali, la percezione di equità è una valutazione di giustizia distributiva e come tale si esprime effettuando un raffronto tra il criterio o principio distributivo considerato legittimo per una certa situazione e la distribuzione concretamente determinatasi. Nel caso in questione, la divisione del lavoro familiare, si tratta della distribuzione tra i membri della famiglia, perlopiù i partner di coppia, di quello che solitamente è considerato un onere². Seguendo la tripartizione di Deutsch (1975), un criterio ispiratore della distribuzione può essere l'*eguaglianza*, ma non è certo l'unico, essendo altrettanto applicabili i criteri dell'*equità* (intesa come uguaglianza tra contributo e ricompensa, per quanto difficilmente determinabili nell'ambito familiare) e del *bisogno*. In quest'ultima fattispecie potremmo ricomprendere anche quelle situazioni in cui gli attori sociali non applicano né il criterio di eguaglianza né quello di equità, ma conferiscono ad alcuni soggetti uno status particolare in base al quale la distribuzione ha luogo. Ad esempio, nell'ambito che ci riguarda, una coppia potrebbe decidere che l'incapacità del marito di provvedere alla preparazione del cibo configuri una situazione di bisogno in base alla quale è considerato legittimo che sia la moglie a occuparsi di tale attività. È evidente che il principio del bisogno si presta a razionalizzazioni ex-post e può essere oggetto di disputa su quali siano i bisogni più o meno degni di soddisfazione.

Che l'eguaglianza non rappresenti la norma né come esito della distribuzione del lavoro familiare, né come criterio in base al quale giudicare la distribuzione stessa, è testimoniato dall'ampia letteratura empirica che ha documentato come uomini e donne si dichiarino spesso soddisfatti e giudichino equa una ripartizione disuguale delle attività domestiche e di cura (Braun *et al.*, 2008; Baxter e Western, 1998; Blair e Johnson, 1992; Greenstein, 1996; Greenstein, 2009; DeMaris e Longmore, 1996; Carriero, 2011*b*; Baxter, 2000; Ruppanner, 2008; Taylor *et al.*, 2010). Ci deve essere quindi qualcosa che motiva questi giudizi, al di là della necessità, ben riconosciuta dalla psicologia sociale di riconciliare opinioni, sentimenti e comportamenti tra di loro (riduzione della dissonanza cognitiva; Festinger, 1957).

Anzitutto è opportuno inquadrare questo fenomeno nella classe più generale dei fenomeni di privazione relativa (si vedano in tal senso gli studi di Crosby, 1976 e 1982, sviluppati a partire dal lavoro di Merton, 1957): l'insoddisfazione

² In realtà, è già stato segnalato (cap. 3) come non tutte le attività del lavoro familiare siano considerate ugualmente onerose.

o la frustrazione non dipendono dal livello assoluto delle risorse in gioco (in questo caso il tempo dedicato al lavoro familiare), ma dal confronto con un termine di paragone appropriato che può essere costituito da una persona concreta, un gruppo di riferimento, un'aspettativa, un'esperienza passata. La scelta del termine di paragone è effettuata in genere entro l'insieme dei referenti che l'attore sociale considera più simili a sé. È per questo che spesso i partner di coppia non si confrontano tra loro, ma mettono se stessi (o il proprio partner) a confronto con altre persone dello stesso sesso (a questo riguardo si vedano, ad esempio, Major, 1994; 1987), proprio perché il genere è un elemento di dissomiglianza importante nelle questioni che riguardano il lavoro familiare.

L'aspetto della comparazione si ritrova all'interno del più ampio quadro teorico-concettuale elaborato da Thompson (1991) e Major (1987; 1993) per spiegare il senso di giustizia (*fairness*) delle donne a proposito della divisione del lavoro familiare. I fattori cruciali dai quali le due studiose fanno dipendere il senso di giustizia (l'equità percepita e la soddisfazione) sono tre: i risultati dotati di valore (*valued outcomes*), i referenti di confronto e le giustificazioni. Il primo fattore si riferisce al valore simbolico che i partner associano alle attività domestiche e di cura, al di là del loro valore strumentale di utilità. Cucinare o prendersi cura dei figli, ad esempio, possono essere modi di esprimere dedizione e affetto verso i membri della famiglia. Il valore è insito nel significato che la relazione di cura assume per gli attori; di conseguenza fare queste attività ha un valore che il tempo non misura. Non considerarlo significherebbe ignorare sistematicamente un elemento che entra nella valutazione di equità con segno positivo.

Se i risultati dotati di valore definiscono ciò che gli attori apprezzano nelle attività domestiche e di cura, i referenti di confronto – il secondo fattore cruciale – definiscono ciò a cui gli attori hanno diritto o meritano. La valutazione di giustizia necessita sempre di uno standard di riferimento. Di per sé, il tempo dedicato al lavoro familiare non può essere oggetto di valutazione senza un riferimento in base al quale stabilire cosa è giusto e cosa è ingiusto, quantitativamente parlando. Secondo Thompson e Major è errato partire dal presupposto che lo standard o regola di riferimento sia l'eguaglianza e il termine di paragone il partner. Come già accennato esistono altri principi a cui gli attori possono ispirarsi; tra questi quello del bisogno si presta alle interpretazioni più controverse e soprattutto non neutrali dal punto di vista del genere, dal momento che varia a seconda del sesso degli attori in azione. I bisogni, in altre parole, non sono uguali per uomini e donne. Inoltre, la scelta dei termini di paragone ricade spesso su quelli più simili per status e condizione familiare, oltre ad essere fatta come detto entro i confini di genere. Se una donna si confronta con altre donne nella sua stessa situazione è probabile che ne ricaverà un'impressione di «normalità»; si accorgerà cioè che la divisione del lavoro domestico e di cura nella sua famiglia non è poi tanto diversa da quella che avviene in famiglie simili o è addirittura migliore (più favorevole a lei). Questa constatazione è estremamente rassicurante e previene o lenisce l'insoddisfazione legata a una distribuzione del lavoro non paritaria, quando questa rappresenti un problema effettivamente avvertito. Un

ragionamento analogo, naturalmente rovesciato, si può applicare agli uomini: il confronto con altri, ancor meno collaborativi di loro, aiuta a non sentirsi inadeguati. Inoltre gli uomini sono in genere beneficiari dell'ingiustizia, cioè traggono vantaggio dalla divisione non paritaria del lavoro domestico; questa condizione, come già sottolineava Homans (1976), non li sprona a cercar di riparare lo squilibrio altrettanto quanto l'esserne danneggiati³.

Infine, Thompson e Major hanno sottolineato l'importanza di un terzo fattore: l'appropriatezza delle procedure che hanno condotto alla divisione del lavoro domestico. Si deve tenere conto quindi non soltanto del risultato, ma anche del processo che l'ha generato. Se vi è stato consenso e partecipazione circa le modalità di dividere i compiti familiari, gli attori possono considerare giusta la divisione del lavoro che ne risulta anche se questa non è paritaria e favorisce oggettivamente uno dei due partner di coppia. Questa, che potremmo definire «giustizia procedurale», non è l'unica giustificazione che Thompson e Major identificano; ve ne sono anche altre applicabili in modo differenziato ora agli uomini ora alle donne, ma il tratto comune a tutte è che, se vengono accettate come valide nell'ambito della coppia, nascondono l'ingiustizia agli occhi degli attori⁴.

Va detto a onor del vero che la differenza tra il primo e il terzo fattore, tra valori di risultato e giustificazioni non è poi così netta. In entrambi i casi si tratta di argomenti che possono valere come giustificazioni a posteriori per dare senso a una data situazione. Inoltre, il loro ruolo potrebbe essere inquadrato più appropriatamente nella cornice dell'ideologia di genere, considerando quest'ultima come l'universo di significati generale e astratto che informa le credenze circa il «reale» valore del lavoro familiare e i criteri legittimi per giudicarne la distribuzione entro la famiglia. Giustificazioni e valori risultato, in questo senso, non sarebbero altro che «conseguenze pratiche» dell'ideologia di genere. Vedremo nel corso dell'analisi empirica quanto questa interpretazione risulti calzante o meno.

Un'altra prospettiva teorica che ha ispirato numerosi studi sulla percezione di giustizia è la cosiddetta «teoria dell'equità» (Walster *et al.*, 1978; Adams, 1965; Kellerhals *et al.*, 1988). Secondo questa teoria, discendente diretta della teoria dello scambio sociale (Blau, 1964; Homans, 1974), l'equità si raggiunge quando le ricompense (*output*) che un attore ottiene dall'interazione sociale sono proporzionali agli investimenti (*input*) fatti per metterla in atto e mantenerla. Dunque, uno scambio sociale è equo se il rapporto input/output è simile per tutti gli attori che vi partecipano. Se così non è, gli attori penalizzati tenteranno di ripristinare l'equità attraverso una modifica dei loro compor-

³ Ciò non significa che un uomo, giudicando con occhio imparziale e distaccato, non possa riconoscere l'iniustizia in una divisione non paritaria. Tuttavia, quando due attori intrattengono una relazione caratterizzata da scambio iniquo, è il soggetto svantaggiato ad essere maggiormente incentivato a riequilibrare l'interazione.

⁴ Ad esempio, una di queste giustificazioni è la differenza negli standard di pulizia e ordine richiesti da uomini e donne. In base ad essa sarebbe accettabile che chi pretende di più (ha gli standard più elevati) debba dedicare più tempo al lavoro domestico di chi invece ne sente meno l'esigenza.

tamenti, ad esempio procurandosi le risorse ottenute dallo scambio iniquo rivolgendosi ad altri, oppure cercando di modificare i comportamenti degli attori con cui interagiscono. Quando ciò non è possibile – perché si tratta di relazioni da cui è particolarmente svantaggioso uscire o caratterizzate da asimmetria di potere – gli attori saranno indotti a rivedere le loro convinzioni a proposito dell'equità dello scambio, modificando le loro aspettative onde evitare di cadere nella dissonanza cognitiva.

Nelle relazioni di coppia, l'input conferito da un partner rappresenta di solito un output per l'altro e viceversa. Facendo riferimento allo scambio di risorse tangibili, gli elementi in gioco sono prevalentemente i beni e servizi familiari (pasti pronti, casa e vestiti puliti, cura dei figli) e il tenore di vita della famiglia. Per ottenere i primi, il contributo principale che ciascuno può offrire è il tempo dedicato al lavoro domestico e di cura; rispetto al tenore di vita, contano invece il tempo dedicato al lavoro retribuito e l'istruzione, elementi da cui conseguono il reddito e lo status della famiglia. I partner possono quindi scambiarsi tali input, ad esempio reddito contro lavoro domestico o di cura, realizzando uno scambio equo: poiché il raggiungimento dell'equità dipende dal rapporto input/output complessivo, non è necessaria l'eguaglianza in tutti gli ambiti della relazione, ma è sufficiente che lo squilibrio in un ambito (ad esempio, nel reddito), sia compensato da uno squilibrio di segno contrario in un altro ambito (ad esempio, nel tempo dedicato al lavoro domestico o di cura)⁵. Va tuttavia considerato che le relazioni di coppia sono comunque un ambito di scambio del tutto particolare, in cui sono presenti le dimensioni della fiducia e dell'impegno (a questo riguardo, si vedano Blau, 1964; Cook e Emerson, 1978); dunque, il vincolo di reciprocità e la necessità di bilanciamento nel rapporto input/output possono essere differiti anche a lungo nel tempo. Inoltre, i costi di uscita dalla relazione possono essere molto più elevati per alcune categorie di soggetti – in particolare le donne – e questo può portare a una rivalutazione del rapporto input/output nello scambio.

Nelle pagine che seguono analizziamo la percezione di equità degli universitari a proposito della divisione del lavoro domestico e di cura, esaminando in particolare come essa risponde ai fattori suggeriti dalle prospettive teoriche illustrate poc'anzi.

2. Gli universitari e la percezione di equità

Un buon test per misurare il grado di coerenza tra valori e comportamenti degli universitari è rappresentato dal rapporto tra i giudizi di equità e soddisfazione e la quota di lavoro domestico svolto⁶. Ciò non significa naturalmente

⁵ Ovviamente prescindendo dalla difficoltà di valutare la fungibilità e comparabilità tra vari tipi di input (ad esempio: quanto vale un'ora di lavoro domestico?).

⁶ Si tratta, come sempre, del dato sintetico che è possibile ricavare a partire dalle loro dichiarazioni in merito allo svolgimento di ciascuna attività domestica elencata (si veda l'appendice metodologica).

che i comportamenti debbano seguire fedelmente gli ideali, ma perlomeno le valutazioni a proposito dei comportamenti stessi dovrebbero tenere in conto i principi a cui ci si ispira. In altre parole, se l'eguaglianza tra uomo e donna rappresenta un valore di riferimento per gli intervistati, non necessariamente la divisione del lavoro domestico sarà paritaria (poiché può dipendere anche da altri fattori), ma ci si aspetterebbe che il giudizio su quella stessa divisione sia almeno coerente con l'ideologia di genere professata. Chi attua una divisione non paritaria dei compiti, traendone un vantaggio, dovrebbe essere disposto a riconoscere l'iniquità della situazione. La tabella 1 riporta alcuni dati da cui partire per effettuare il test in parola⁷.

Esaminiamo innanzitutto la distribuzione dei giudizi. La maggioranza assoluta degli uomini (57%) ritiene di fare il giusto nella divisione del lavoro domestico con il partner, ma il 36% di loro ammette che quanto fa in casa costituisce meno o addirittura molto meno di quanto sarebbe giusto; vi è infine un 6% di intervistati che pensa di fare più del giusto. Tra le donne, la distribuzione si rovescia: poco meno della metà (49%) pensa di trovarsi nel giusto e una quota di donne appena inferiore (46%) ritiene di fare un po' più o molto più del giusto; il 6% di loro pensa però di fare troppo poco in casa, cioè meno del giusto.

Dunque gli universitari (sia uomini che donne) si spaccano pressappoco a metà nelle valutazioni di giustizia circa la divisione del lavoro domestico: una parte ritiene di essere nel giusto, un'altra ritiene di essere vittima o beneficiario di un'ingiustizia. Si tratta di un risultato già riscontrato in altre ricerche (cfr. il paragrafo precedente), che non giunge quindi inatteso. Al fine di mettere in luce le peculiarità degli universitari può essere utile confrontarli con un campione maggiormente eterogeneo costituito da coppie a doppio reddito piemontesi con figli piccoli, come già fatto nel capitolo 2 e 3 (dati non presentati in tabella). L'esito di questa comparazione (limitata agli universitari con le stesse caratteristiche) evidenzia come tra gli uomini del campione di confronto la distribuzione dei giudizi di equità sia praticamente la stessa rispetto agli universitari, mentre tra le donne la percezione di equità è maggiore: una maggioranza assoluta (63%, vs. il 49% delle universitarie) ritiene equa la divisione del lavoro e un 34% la ritiene ingiusta a proprio sfavore (vs. il 45%).

Tuttavia, ciò che è interessante osservare è la divisione del lavoro (media) a cui si accompagnano i giudizi degli universitari. Si prenda ad esempio il caso delle donne che ritengono di fare il giusto: mediamente, si fanno carico del 58% del lavoro domestico totale svolto nelle loro famiglie. Ciò implica che, salva la possibilità di esternalizzare una parte del lavoro domestico necessario (cosa che effettivamente avviene in modo non trascurabile, cfr. cap. 3), il restante 42% sarà svolto dal partner. E in effetti, con sorprendente precisione media, gli uomini che ritengono di fare una quota equa di lavoro

⁷ In questo e nei successivi paragrafi l'attenzione è principalmente focalizzata sul lavoro domestico, lasciando da parte quello di cura, così da poter fare riferimento al campione di universitari nel suo complesso (con e senza figli). Alcune analisi relative al lavoro di cura trovano spazio nel par. 7.

Tab. 1. *Giudizi di equità e soddisfazione per la divisione del lavoro domestico con il partner e quota di lavoro domestico svolto, per sesso*

	Distribuzione dei giudizi (%)	Quota di lavoro domestico svolto (%)	
		Media	Dev. std.
Uomini (N = 698)			
Giudizio di equità			
Più del giusto	6,2	57,3	18,7
Il giusto	57,1	42,5	15,0
Un po' meno del giusto	31,3	32,8	13,3
Molto meno del giusto	5,5	21,5	13,2
Giudizio di soddisfazione			
Molto soddisfatto	37,6	40,0	16,0
Abbastanza soddisfatto	54,2	39,3	15,6
Poco/per nulla soddisfatto	8,2	36,7	22,6
Donne (N = 599)			
Giudizio di equità			
Molto più del giusto	11,6	76,0	14,2
Un po' più del giusto	33,6	65,1	17,1
Il giusto	48,8	57,7	16,3
Meno del giusto	6,0	46,4	13,7
Giudizio di soddisfazione			
Molto soddisfatta	31,3	52,7	15,1
Abbastanza soddisfatta	48,2	62,3	16,6
Poco/per nulla soddisfatta	20,6	73,7	15,7

Nota: per gli uomini la categoria «più del giusto» comprende le risposte «molto più del giusto» e «un po' più del giusto»; per le donne la categoria «meno del giusto» comprende le risposte «molto meno del giusto» e «un po' meno del giusto».

domestico dichiarano di svolgerne il 43 %. Potremmo quindi inferire che, se queste sono le quantità considerate «giuste» per donne e uomini (58% vs. 43 %), ampi scostamenti da questi valori saranno ritenuti ingiusti, in un senso (a proprio vantaggio) o nell'altro (a proprio svantaggio). Anche ciò è confermato dai dati. Le donne che pensano di fare un po' più del giusto svolgono in media il 65 % del lavoro domestico; gli uomini che ammettono di fare un po' meno del giusto, ne fanno il 33 %, e così via.

Dunque il punto di equità degli uomini e delle donne sembra molto simile e non coincidente con l'eguaglianza assoluta, anche se vi si avvicina abbastanza, più di quanto avviene ad esempio nel campione di confronto. Tra le coppie piemontesi a doppio reddito infatti il punto di equità delle donne si ferma al 68% e quello degli uomini al 38% (dati non presentati in tabella), risultato già emerso in una precedente ricerca limitata all'area

metropolitana di Torino (Carriero, 2010; 2011b)⁸. Tuttavia, sono tollerati ampi scarti dalla soglia individuata empiricamente: come si nota dai valori della deviazione standard, c'è una discreta variabilità intorno alle medie, dunque è possibile definire giuste divisioni anche piuttosto distanti da quelle che, in aggregato, sembrano definire l'equità e, di converso, si possono giudicare ingiuste divisioni che altri definirebbero eque. Questo succede perché, come richiamato nel par. 1, la valutazione di equità dipende da vari fattori e non è sufficiente esaminare la quantità o quota di lavoro domestico svolta per definirla giusta o ingiusta.

Prima di occuparci dei fattori che influenzano l'equità percepita spostando in su o in giù il punto di equità, dobbiamo ancora esaminare un correlato dell'equità percepita, cioè la soddisfazione per la divisione del lavoro domestico. Intuitivamente i due aspetti dovrebbero essere ampiamente sovrapponibili o al massimo essere l'uno (soddisfazione) conseguenza dell'altro (equità percepita). In realtà le cose sono meno semplici di così. Anzitutto notiamo dalla tabella 1 che nel campione di universitari le percentuali di quanti si dichiarano almeno abbastanza soddisfatti della divisione del lavoro domestico sono molto più ampie di quanti la ritengono giusta. Entrando maggiormente nel dettaglio (dati non presentati in tabella), il 57% degli uomini pensa di fare il giusto e contemporaneamente è soddisfatto (molto o abbastanza), ma il 31% è altrettanto soddisfatto anche ammettendo di fare meno del giusto. Analogamente, tra le donne, il 59% pensa di fare il giusto ed è almeno abbastanza soddisfatta, ma il 24% lo è altrettanto anche se dice di fare più del giusto; solo il 12% di loro pensa di fare più del giusto e, conseguentemente, di essere insoddisfatta.

In secondo luogo possiamo notare che, mentre per le donne il grado di soddisfazione è funzione della quantità di lavoro domestico svolto, per gli uomini esso sembra del tutto slegato da quanto fanno in casa. Le donne più soddisfatte sono quelle che mediamente attuano in casa propria una ripartizione pressoché paritaria del lavoro domestico, o perlomeno non svolgono personalmente più della metà dei compiti⁹. Tra gli uomini, i più soddisfatti non fanno più lavoro domestico di quelli meno soddisfatti (la differenza non è significativa). Questo non vale però tra gli uomini del campione di confronto: quella piccola frazione che si dice insoddisfatta della divisione del lavoro (7% di casi) mediamente svolge appena un quarto delle faccende domestiche, mentre gli altri ne fanno circa un terzo (dati non presentati in tabella). Resta comunque vero che tra gli uomini la relazione tra impegno domestico e soddisfazione non è così forte come quella che si osserva tra le donne e, quando c'è, sembra motivata da considerazioni non egoistiche. Non si capirebbe altrimenti come mai la soddisfazione si tramuti nel suo contrario

⁸ Si noti che il punto di equità del campione universitari e del sottocampione in coppia a doppio reddito non differiscono significativamente.

⁹ La restante parte potrebbe essere svolta non solo dal compagno, ma anche da una colf. Tuttavia la frequenza e l'intensità del ricorso ad aiuti domestici esterni non cambiano a seconda del livello di soddisfazione.

passando da una situazione in cui l'impegno domestico maschile è maggiore a una in cui è minore¹⁰.

Questo risultato ci porta a considerare un aspetto ambiguo della soddisfazione: essa potrebbe riferirsi tanto al risultato (la divisione ottenuta) quanto al processo (le modalità con cui si è determinata la divisione). I dati suggerirebbero che gli uomini si interessano principalmente all'aspetto procedurale (dato che la loro soddisfazione non dipende dalla divisione), mentre le donne – cosa forse scontata, avendone maggiormente interesse – anche all'aspetto sostanziale, cioè il risultato finale.

3. L'ideologia di genere

Puntando l'attenzione sui fattori che influenzano la percezione di equità, il primo test da effettuare è relativo all'ideologia di genere degli intervistati la quale, come ricorda Greenstein (1996, cfr. il par. 1), funge da lente attraverso cui valutare l'equità della divisione del lavoro attuata nella propria famiglia. Ciò che vogliamo capire quindi è se, a parità di divisione del lavoro, intervistati caratterizzati da ideologie di genere diverse siano diversamente propensi a giudicare (in)giusta quella stessa divisione. Detto altrimenti, richiamando la tripartizione delle ideologie di genere degli intervistati già utilizzata nei capitoli 2 e 3 verifichiamo se i punti di equità degli egualitari, dei tradizionalisti e di coloro che si situano a metà tra queste due posizioni siano differenti tra loro, avendo l'aspettativa che il punto di equità degli egualitari sia posto più in basso di quello dei tradizionalisti.

C'è però un problema metodologico non da poco tra la domanda e la risposta al quesito che vorremmo affrontare. Teoricamente l'ideologia di genere è una variabile che influenza anzitutto la divisione del lavoro dell'intervistato, sulla quale lui/lei è chiamato/a ad esprimere la propria valutazione di equità. Però, se un egualitario attua una divisione più paritaria di un tradizionalista, per questo mero fatto sarà più disposto a giudicarla equa. Per valutare appropriatamente il ruolo dell'ideologia di genere sarebbe quindi necessario che l'oggetto della valutazione di equità fosse indipendente dalla situazione personale degli intervistati. Così potremmo capire se i criteri che ispirano i tradizionalisti sono effettivamente diversi da quelli degli egualitari. Su questa questione si tornerà nel par. 6; per ora ci limitiamo a un'analisi descrittiva sulla relazione tra giudizio di equità, ideologia di genere e lavoro domestico svolto.

I risultati confortano l'aspettativa enunciata sopra per quanto riguarda gli uomini universitari, ma non per le donne (dati non presentati in tabella). Tra gli egualitari, coloro che giudicano equa la propria divisione del lavoro domestico svolgono mediamente il 47% dei lavori di casa, mentre tra i tradizionalisti la media si ferma al 39% (chi dichiara un'ideologia di genere intermedia si

¹⁰ È coerente invece con l'ipotesi che la soddisfazione consegua dal giudizio di equità. Il problema sorge tra coloro che, pur ammettendo di fare meno del giusto, si dicono tuttavia abbastanza soddisfatti.

colloca – per l'appunto – a metà tra gli estremi: 42%). Dunque gli egualitari, coerentemente con la loro ideologia, utilizzano sostanzialmente l'uguaglianza come criterio di equità. Tra le universitarie invece l'ideologia non è correlata, a parità di lavoro domestico svolto, con il giudizio di equità, e i punti di equità dei tre sotto-gruppi non sono differenti tra loro: le tradizionaliste che ritengono di fare il giusto svolgono mediamente il 59% del lavoro domestico, mentre le egualitarie che esprimono la stessa valutazione fanno mediamente il 55%, una differenza piccola e non statisticamente significativa. Questo ci spinge a ipotizzare che le universitarie giudichino la divisione del lavoro nella propria famiglia sulla base di criteri più pragmatici, meno influenzati dalla posizione ideologica che, in astratto, esse sono disposte a sostenere; essendo consapevoli del limitato contributo maschile al lavoro familiare, si tratta forse di una strategia per evitare dissonanza cognitiva tra la loro ideologia di genere e la realtà dei fatti. D'altronde, anche il legame tra ideologia di genere e divisione del lavoro delle intervistate risultava sì presente, ma piuttosto debole (cfr. cap. 3).

I risultati emersi da altri studi circa il ruolo dell'ideologia di genere in relazione all'equità percepita nella divisione del lavoro familiare sono contrastanti. In popolazioni più eterogenee il legame diretto tra visione tradizionale dei ruoli familiari e percezione di equità in alcuni casi non risulta significativo (cfr. ad esempio Carriero, 2010; Blair e Johnson, 1992), in altri sì (DeMaris e Longmore, 1996; Baxter e Western, 1998). È tuttavia generalmente confermato il ruolo dell'ideologia di genere come fattore antecedente¹¹ che regola il funzionamento dei processi di negoziazione familiare (Greenstein, 2009). In altre parole, l'effetto che una data disuguaglianza nella ripartizione dei compiti domestici e di cura esercita sulla valutazione di equità dipende dalla visione dei ruoli familiari degli individui. La ragione di ciò risiederebbe, secondo Greenstein (2009), nel fatto che l'ideologia di genere orienta la scelta dei referenti di confronto appropriati utilizzati per giudicare la divisione del lavoro.

4. I confronti interpersonali

L'ideologia di genere non è l'unico elemento che va a incidere sulla valutazione di equità; come messo in luce nel par. 1, anche i confronti interpersonali possono giocare un ruolo in tal senso. La teoria suggerisce che gli attori sociali, confrontandosi con altri attori in situazioni comparabili, traggono indicazioni sulla congruità del loro impegno nel lavoro domestico che possono indurli a rivedere il loro giudizio sull'equità della divisione attuata. Ad esempio, una donna che si fa carico di oltre la metà del lavoro domestico, se vede che le sue amiche in condizioni simili alla propria (sposate, occupate, con figli, ecc.) dedicano più tempo di lei ai lavori di casa, può concludere che tutto sommato la sua situazione è migliore e quindi giusta. Specularmente, un uomo che par-

¹¹ L'ideologia di genere viene considerata un fattore antecedente anche se di solito le ricerche ne assumono la preesistenza rispetto ad altri fattori senza dimostrarla (a questo riguardo si veda quanto detto nel cap. 3).

tecipa in maniera limitata alla divisione dei compiti, se nota che altri uomini in condizioni simili alla sua fanno ancor meno in casa, può essere portato a ritenere che in fondo il suo impegno domestico sia adeguato e quindi giusto.

Per indagare l'effetto dei confronti interpersonali sulla percezione di equità, abbiamo chiesto al campione di universitari di confrontare il tempo dedicato al lavoro domestico da loro stessi e dai loro partner con quello dedicato da altri. Ci siamo concentrati su due tipi di referenti di confronto: uno astratto (la media degli uomini e delle donne italiane) e uno concreto (l'amico/a frequentato/a più spesso e il/la suo/a partner)¹². In entrambi i casi abbiamo ipotizzato che gli intervistati potessero farsi un'idea non troppo lontana dalla realtà. Tuttavia, mentre rispetto al primo (l'italiano o l'italiana media) abbiamo informazioni desumibili dalle indagini sull'uso del tempo e possiamo in qualche modo accertare se gli intervistati abbiano una percezione corretta dei reali comportamenti del termine di paragone, sul secondo (il tempo dedicato dall'amico/a al lavoro domestico) non sappiamo nulla.

Vediamo innanzitutto i risultati relativi all'effetto dei confronti interpersonali con un referente concreto. Gli intervistati erano chiamati a istituire un confronto tra *ego* (intervistato) e *alter* e un confronto tra partner di ego e partner di alter¹³. Le loro risposte sono state incrociate con il giudizio di equità sulla propria divisione del lavoro, a parità di lavoro domestico effettivamente svolto e di altre caratteristiche¹⁴. Effettuando l'analisi per uomini e donne separatamente abbiamo ottenuto quattro serie di risultati:

- 1) effetto del confronto con l'amico tra gli uomini;
- 2) effetto del confronto con l'amica tra le donne;
- 3) effetto del confronto tra la propria moglie/partner e la moglie/partner dell'amico tra gli uomini;
- 4) effetto del confronto tra il proprio marito/partner e il marito/partner dell'amica tra le donne.

I dati mostrano un'asimmetria degli effetti, in base alla quale possiamo dire che, per valutare l'equità del proprio impegno domestico, gli uomini si confrontano con i propri amici, ma non paragonano le loro mogli con quelle degli amici; le donne invece confrontano i propri mariti con i mariti delle

¹² Abbiamo chiesto all'intervistato di confrontarsi con uno solo dei suoi amici (quello frequentato più spesso) per evitare che la scelta potesse ricadere su un referente di comodo, quello cioè più utile a confermare la percezione di equità circa la propria divisione del lavoro domestico.

¹³ Ad esempio la domanda rivolta alle donne recitava: «Pensi alla sua amica che frequenta più spesso tra quelle che sono sposate o conviventi: lei ritiene di dedicare al lavoro domestico più o meno tempo di questa amica?» Successivamente: «E suo marito/partner dedica al lavoro domestico più o meno tempo del marito/partner di questa sua amica». Le risposte possibili erano: «Più tempo», «All'incirca lo stesso tempo», «Meno tempo», «Non mi interessa confrontarmi / non ne parliamo mai».

¹⁴ Tecnicamente abbiamo effettuato delle regressioni logistiche del giudizio di equità (ricodificato in giusto/ingiusto) sull'esito del confronto inserendo come variabili di controllo la percentuale di lavoro domestico svolto, il numero di ore di lavoro retribuito effettuate, l'età e la presenza di figli. Nel testo, per agevolare la comprensione, riportiamo solamente i risultati degli incroci trivariati, non molto differenti nella sostanza da quelli che si ottengono con le regressioni.

amiche, ma non paragonano sé stesse alle amiche. Ciò che hanno in comune questi confronti è il comportamento di riferimento – il lavoro domestico di altri uomini – utilizzato da entrambi i sessi. Probabilmente gli intervistati sono spontaneamente portati a esaminare e paragonare esclusivamente la performance maschile poiché si ritiene comunemente che siano gli uomini ad essere carenti rispetto alla divisione dei compiti in casa. Si tratta di un risultato interessante, dal momento che conferma quanto emerso in un'altra ricerca (Carriero, 2011b) condotta alcuni anni fa su un campione maggiormente eterogeneo rispetto a quello degli universitari.

Per avere un'idea concreta di quanto può incidere l'esito del confronto sul giudizio di equità, è utile considerare la percentuale di quanti ritengono di fare il giusto a seconda dell'esito del confronto. Poiché i risultati potrebbero cambiare in maniera significativa a seconda della quantità di lavoro domestico svolto, è necessario suddividere il campione in due: sopra o sotto la media di tale lavoro (tab. 2).

Si considerino anzitutto gli uomini che svolgono meno lavoro domestico della media maschile (cioè meno del 39% del totale delle attività). Tra coloro che hanno riferito (o che credono) di fare in casa più dei propri amici, il 60% ritiene di fare il giusto per quanto riguarda la divisione del lavoro nella propria famiglia. Questa percentuale scende al 46% e ulteriormente al 26% tra coloro che dal confronto escono, rispettivamente, alla pari o al di sotto dei propri amici come tempo dedicato al lavoro domestico. Replicando l'analisi tra gli uomini al di sopra della media di lavoro domestico svolto, le percentuali si innalzano decisamente, ma restano i differenziali a seconda dell'esito del confronto: l'82% tra coloro che fanno più dei propri amici ritiene di essere nel giusto, contro il 59% tra coloro che fanno meno dei propri amici. Indipendentemente dal lavoro domestico svolto, quindi, confrontarsi con qualcuno che ne fa meno aumenta la probabilità di considerare giusta la propria divisione dei compiti¹⁵.

L'analogo esercizio di analisi svolto sulle donne porta a risultati molto simili: in caso di confronto che mette in buona luce il marito/partner, indipendentemente dal suo reale impegno domestico, la probabilità di ritenere giusta la divisione del lavoro aumenta. Considerando le variazioni nella percentuale di donne che ritengono di fare il giusto quando il proprio marito fa più oppure meno del marito dell'amica, si passa dall'84% al 63% nell'insieme di casi sotto la media femminile di lavoro domestico e dal 53% al 31% nell'insieme di casi sopra la media (tab. 2). Dunque, l'effetto è di oltre 20 punti percentuali sia tra le donne più impegnate sia tra quelle meno impegnate.

Passiamo ora ai risultati del confronto con un referente astratto (l'italiano/a medio/a), di cui però conosciamo con sufficiente precisione il reale impegno nel lavoro domestico. Si tratta dunque di un referente tendenzialmente fisso

¹⁵ Proprio perché questo succede a parità di lavoro domestico svolto, significa che i referenti di confronto sono molto differenti tra loro: gli uomini che svolgono molto lavoro domestico hanno amici diversi, in termini di tempo dedicato alle faccende di casa, dagli uomini che ne fanno meno.

Tab. 2. *Giudizi di equità secondo l'esito dei confronti interpersonali, per sesso e quota di lavoro domestico svolto dall'intervistato*

Uomini: confronto con l'amico				
Lavoro domestico svolto sotto la media maschile				
	Ego +	Ego =	Ego -	Totale
Giudizio di equità (%)				
Il giusto o più	60,0	46,2	25,7	45,7
Meno del giusto	40,0	53,9	74,3	54,3
N	100	104	74	278
Lavoro domestico svolto sopra la media maschile				
	Ego +	Ego =	Ego -	Totale
Giudizio di equità (%)				
Il giusto o più	82,0	78,0	58,8	78,2
Meno del giusto	18,0	22,0	41,2	21,8
N	183	109	34	326
Donne: confronto proprio partner (ego)-partner dell'amica				
Lavoro domestico svolto sotto la media femminile				
	Ego +	Ego =	Ego -	Totale
Giudizio di equità (%)				
Più del giusto	16,1	40,3	37,0	27,5
Il giusto o meno	83,9	59,7	63,0	72,5
N	118	72	46	236
Lavoro domestico svolto sopra la media femminile				
	Ego +	Ego =	Ego -	Totale
Giudizio di equità (%)				
Più del giusto	46,7	69,3	69,0	60,6
Il giusto o meno	53,3	30,7	31,0	39,4
N	107	101	71	279

per gli intervistati, nella misura in cui essi ne abbiano un'idea realistica, cosa ovviamente tutta da dimostrare. Cominciamo quindi da qui.

La fonte che può fornire un dato oggettivo sul tempo dedicato al lavoro domestico da parte degli italiani e delle italiane è l'indagine Multiscopo ISTAT sull'uso del tempo. Dai dati pubblicati possiamo ricavare alcune informazioni che, pur non costituendo un termine di paragone sufficientemente generale¹⁶,

¹⁶ Relativamente all'indagine dell'uso del tempo più recente (2008-09), l'ISTAT ha pubblicato dati sul tempo dedicato alle attività di lavoro familiare dalle persone di 25-44 anni che vivono in coppia, distinguendo tra le coppie in cui lei è occupata o meno (ISTAT, 2012b; cfr. tavola II.2.1.1). Si tratta di una fascia di età piuttosto giovane, ma comunque utile per un test orientativo sul grado di accuratezza dell'informazione posseduta dagli universitari a proposito del tempo di lavoro domestico degli italiani. I dati ISTAT, espressi in minuti giornalieri, nel testo sono stati convertiti in ore settimanali per comparabilità con i dati degli intervistati universitari.

sono comunque utili per capire se gli universitari hanno un'idea realistica del tempo dedicato alle attività domestiche dagli italiani che vivono in coppia¹⁷. Ebbene, per quanto riguarda le donne, la stragrande maggioranza di loro (72%) dichiara di fare meno lavoro domestico dell'italiana media e lo dice a ragion veduta, poiché mediamente vi dedica circa 13 ore a settimana, mentre una donna italiana impiega più di 24 ore, se occupata, o addirittura 44 se non occupata. Meno realistiche sono le valutazioni delle intervistate che dichiarano di fare tanto quanto o addirittura più delle donne italiane, visto che il loro tempo domestico medio non supera le 17 ore settimanali (dati non presentati in tabella). Per quanto riguarda gli uomini, la valutazione è abbastanza realistica nel complesso. Coloro che dichiarano di svolgere più lavoro domestico della media degli italiani (il 67% del nostro campione) vi dedicano mediamente 10 ore a settimana (vs. 9 ore degli italiani, se hanno una moglie occupata, o 6 ore se la moglie è casalinga); quelli che pensano di fare tanto quanto i connazionali, oppure meno, dedicano rispettivamente 7 e 5 ore settimanali di media al lavoro domestico – dunque valutazioni realistiche, tenuto conto dei valori di riferimento poco sopra riportati (dati non presentati in tabella).

Stabilito che la percezione degli universitari non è troppo distante dal vero, che effetto ha sul loro giudizio di equità l'esito del confronto con i connazionali? L'effetto è quello atteso per gli uomini, ma non per le donne (dati non presentati in tabella). I primi sono rassicurati dal sapere (o credere) di essere più collaborativi della media degli italiani e questo li porta a vedere più giusta la divisione del lavoro nelle loro famiglie, anche a parità di lavoro domestico svolto: la percentuale di chi ritiene di fare il giusto in casa diminuisce notevolmente (25 o 14 punti, a seconda che si considerino i casi sotto/sopra la media di lavoro domestico svolto) passando da coloro che dicono di fare più dei connazionali a coloro che dicono di fare altrettanto (dati non presentati in tabella)¹⁸. Gli universitari uomini, a differenza delle donne, non scartano nemmeno il paragone tra la propria moglie e l'italiana media; la loro propensione a giudicare giusta la divisione del lavoro domestico aumenta – di circa 18 punti percentuali – se essi ritengono che la consorte sia meno dedita alle faccende di casa delle connazionali¹⁹. Evidentemente in questa circostanza gli uomini vedono valorizzato il proprio contributo al *ménage*.

Per le universitarie invece non è di alcuna consolazione sapere di dedicare meno tempo al lavoro domestico delle connazionali. Questo risultato potrebbe essere dovuto al fatto che il comportamento di riferimento – come emerso

¹⁷ Per ragioni di comparabilità abbiamo incluso nei dati italiani anche il tempo dedicato agli acquisti. Si noti che i dati non sono comunque perfettamente comparabili a causa della tecnica di rilevazione (domanda di questionario per gli universitari, diario per i dati ISTAT). Si può supporre che gli intervistati sovrastimino leggermente il loro impegno domestico rispetto a quanto risulterebbe da un'indagine condotta con i diari.

¹⁸ Come ovvio, la percentuale diminuisce ulteriormente tra quanti pensano di fare meno degli italiani, tuttavia il dato è poco robusto a causa della bassa numerosità di casi.

¹⁹ Il dato riportato indica la variazione in punti percentuali tra quanti ritengono che la propria moglie faccia meno dell'italiana media e quanti ritengono che faccia altrettanto. La variazione è la stessa nel sottocampione di uomini al di sotto e al di sopra della media maschile di lavoro domestico; cambiano soltanto i livelli di partenza delle percentuali.

a proposito del confronto con le amiche e gli amici – è sempre quello degli uomini, non quello di altre donne. A ciò si aggiunga che, per via della loro ideologia di genere notevolmente più egualitaria (si veda il cap. 2), le universitarie potrebbero scartare le connazionali come paragone sensato. La prima interpretazione è avvalorata dal fatto che, confrontando il proprio marito con l'italiano medio, le universitarie ne traggono effettivamente un beneficio in termini di equità percepita se l'esito del confronto rivela che il proprio marito si impegna di più nel lavoro domestico rispetto all'italiano medio. Ad esempio, tra quante pensano che il proprio marito sia più collaborativo della media degli italiani, il 54% ritiene giusta la divisione del lavoro, contro appena il 28% tra quante pensano che il proprio marito si comporti in casa non diversamente dalla media²⁰.

Ricapitolando i risultati fin qui emersi circa l'effetto dei confronti interpersonali, possiamo dire che il comportamento sotto esame è quello maschile, presumibilmente perché è generalmente considerato deficitario nella gestione del lavoro domestico. La propensione a considerare giusta la propria divisione del lavoro, indipendentemente da quanto sia effettivamente paritaria, aumenta quando il tempo di lavoro domestico del partner maschile della coppia è superiore a quello del referente di confronto, concreto o astratto che sia. Vale anche la pena di sottolineare che quanto riscontrato nel campione di universitari piemontesi non è una peculiarità solo di questa popolazione; altre ricerche, basate su campioni anche molto diversi, danno sostegno ai nostri risultati (Freudenthaler e Mikula, 1998; Himsel e Goldberg, 2003; Kluwer *et al.*, 2002).

5. Le giustificazioni

Il quadro teorico proposto da Thompson (1991) e Major (1993; 1987) mette in luce due ulteriori fattori – oltre ai confronti interpersonali – che vanno a influenzare la percezione di equità nella divisione del lavoro familiare: le giustificazioni addotte per considerare giusta una divisione e i cosiddetti «valori di risultato» attribuiti a questo tipo di lavoro (si veda il par. 1). Va tuttavia considerato che la distinzione tra questi due fattori rimane poco chiara, ragion per cui verranno qui trattati alla stessa stregua come giustificazioni o razionalizzazioni ex-post delle scelte relative alla divisione del lavoro familiare. In particolare, abbiamo considerato tre argomentazioni: (1) il processo decisionale circa la divisione dei compiti è stato condiviso (giustizia procedurale); (2) la divisione dei compiti non è un aspetto importante per l'attore sociale (svalutazione del problema dell'equità); (3) il gesto vale più del risultato (valore della relazione). Operativamente abbiamo sottoposto agli intervistati le seguenti affermazioni, rispetto alle quali essi dovevano esprimere il loro grado di accordo o disaccordo:

²⁰ I dati si riferiscono al sottocampione di universitarie che svolgono una quota di lavoro domestico superiore alla media femminile del campione. Risultati analoghi, in termini di differenze percentuali, si riscontrano nell'altro sottocampione.

- 1) Io e mio marito [moglie/partner] abbiamo deciso insieme e di comune accordo chi deve fare questo o quello nei lavori domestici o nella cura dei figli.
- 2) Penso che sia giusto condividere i compiti domestici, ma onestamente non mi interessa più di tanto.
- 3) Sono convinta/o che mio marito [moglie/partner] riconosce quanto io faccio in casa.

L'idea di fondo è che l'accordo con ciascuna di queste affermazioni segnali l'accettazione del contenuto dell'item come valida giustificazione per considerare equa la divisione del lavoro, indipendentemente dall'effettiva parità tra i partner. Le giustificazioni in esame rappresentano mezzi per ridurre la dissonanza cognitiva tra comportamenti e credenze, sia per le donne sia per gli uomini, seppure per quest'ultimi l'urgenza, se così si può definire, di ridurre la dissonanza è inferiore. In quanto generalmente beneficiari di una divisione non paritaria del lavoro domestico, gli uomini sentono l'esigenza psicologica di rendere conto (a se stessi oltre che al partner) del loro vantaggio relativo (Leach *et al.*, 2002), cosa ben più semplice dell'accettare uno svantaggio relativo. L'analisi dei dati ha in linea di massima confermato le attese (si veda la tab. 3)²¹.

Tab. 3. *L'effetto delle giustificazioni. Percentuali di casi che ritengono giusta la divisione del lavoro domestico in base all'accordo/disaccordo con alcune affermazioni, per sesso e quota di lavoro domestico svolto*

	Donne				Uomini			
	Lavoro domestico svolto				Lavoro domestico svolto			
	Sopra la media femminile		Sotto la media femminile		Sopra la media maschile		Sotto la media maschile	
	Disaccordo	Accordo	Disaccordo	Accordo	Disaccordo	Accordo	Disaccordo	Accordo
% che ritiene giusta la divisione del lavoro col partner	Io e mio marito [moglie/partner] abbiamo deciso insieme e di comune accordo chi deve fare questo o quello nei lavori domestici o nella cura dei figli							
	32,7	47,5	61,5	78,4	67,4	83,7	36,4	49,8
% che ritiene giusta la divisione del lavoro col partner	Penso che sia giusto condividere i compiti domestici, ma onestamente non mi interessa più di tanto							
	33,0	50,0	67,5	77,3	75,9	81,4	45,2	45,3
% che ritiene giusta la divisione del lavoro col partner	Sono convinta/o che mio marito [moglie/partner] riconosce quanto io faccio in casa							
	24,7	45,7	53,9	76,2	65,3	81,4	32,5	49,8

Nota: la base delle percentuali sono i casi in accordo o disaccordo con le affermazioni riportate. Il «giusto» comprende «meno del giusto» per le donne e «più del giusto» per gli uomini. «Disaccordo» comprende gli incerti.

²¹ Abbiamo effettuato alcune regressioni logistiche del giudizio di equità sull'accordo/disaccordo con ciascun item (considerati separatamente), tenendo sotto controllo la percentuale di lavoro domestico effettivamente svolto, l'età, la presenza di figli e il numero di ore di lavoro retribuito. Come in precedenza, per semplicità, riportiamo i risultati di semplici incroci tra variabili tenendo conto della variabile di controllo più importante, la divisione del lavoro effettivamente messa in atto.

Consideriamo anzitutto le universitarie che svolgono più lavoro domestico della media, dunque coloro che, teoricamente, hanno maggiore necessità di ridurre la dissonanza cognitiva. Le percentuali di quante ritengono di fare il giusto nella divisione del lavoro domestico si innalzano sistematicamente quando le intervistate passano dall'essere in disaccordo all'essere d'accordo con gli item proposti, con variazioni di 15, 17 e 21 punti percentuali rispettivamente. Si noti che variazioni simili si osservano anche nel sotto-campione di universitarie che attuano *già* una divisione paritaria o quasi del lavoro domestico. Proprio per questa circostanza la maggioranza di loro ritiene di fare il giusto, ma tale convinzione si rafforza con l'accettazione delle giustificazioni proposte che, evidentemente, agiscono anche quando il bisogno di ridurre la dissonanza cognitiva non è così forte. Ciò non deve più di tanto sorprendere: è infatti del tutto plausibile che, anche avendo già ottenuto una divisione paritaria, una donna sia più propensa a considerarla giusta se, ad esempio, è l'esito di un processo decisionale condiviso piuttosto che di una concessione ottenuta di malavoglia dal partner.

Per quanto riguarda gli uomini osserviamo innanzitutto che una delle tre giustificazioni proposte non ha l'effetto atteso. L'accordo con il secondo item («Penso che sia giusto... ma non mi interessa più di tanto») non ha infatti alcuna relazione con il giudizio di equità degli uomini. Evidentemente esso rappresenta un tipo di giustificazione utile soprattutto per ridurre la dissonanza cognitiva delle donne che ritengono di fare troppo rispetto al partner. Non a caso, tra le donne l'effetto di questa giustificazione si attenua notevolmente nel sottocampione di coloro che hanno una divisione pressoché paritaria. Per gli uomini, invece, sminuire l'importanza della questione non è utile a giustificare una situazione di vantaggio poiché non è sostenibile, di fronte a una sorta di «altro generalizzato» femminile, che la divisione del lavoro domestico abbia poca importanza; se anche così fosse, non potrebbe essere l'uomo a stabilirlo, ma la donna.

La giustizia procedurale e l'apprezzamento del lavoro domestico svolto (al di là della quantità) rappresentano invece importanti argomentazioni giustificative anche per gli uomini. Come nel caso delle donne, tali giustificazioni, da sole, non sono sufficienti a ribaltare completamente una valutazione di equità, cioè a far mutare in maggioranza una minoranza che ritiene giusta la divisione. Tuttavia, tra gli universitari che hanno teoricamente più bisogno di dare spiegazioni rispetto al loro comportamento (quelli meno collaborativi della media), l'accordo con una di queste due affermazioni è sufficiente a spostare la proporzione di quanti ritengono giusta la propria divisione del lavoro da circa un terzo alla metà. Tra gli uomini più collaborativi della media, il dirsi d'accordo con le giustificazioni in esame rafforza il giudizio di equità rispetto alla divisione del lavoro domestico, portando la quota di quanti ritengono di fare il giusto da circa due terzi a oltre quattro quinti. In definitiva le giustificazioni, così come gli altri fattori esaminati in precedenza, quali i confronti interpersonali e l'ideologia di genere, sono elementi che contribuiscono a influenzare il giudizio di equità senza determinarlo completamente. Possono però essere determinanti, per così dire, al margine: quando la divisione del lavoro non è conforme all'aspettativa dell'attore

sociale, accettare una certa giustificazione può far scattare una sorta di «interruttore» che, nella mente degli intervistati, sposta la valutazione di equità dal giusto all'ingiusto.

6. *Lo scambio di risorse*

Nel paragrafo 1 di questo capitolo si è fatto riferimento – tra le altre prospettive – alla teoria dell'equità, che gioca un ruolo di rilievo nell'analisi delle dinamiche che regolano la percezione di giustizia. Secondo questa teoria, il punto di equità può essere raggiunto quando gli investimenti dei partner nel rapporto di coppia sono proporzionali alle ricompense che ne traggono. Dunque, l'impegno da parte di un partner nel lavoro familiare può essere bilanciato dall'altro attraverso un impegno nel lavoro retribuito, e/o attraverso un sostanziale contributo al reddito familiare; in altre parole, lavoro domestico, lavoro retribuito e reddito sono risorse che possono essere scambiate per raggiungere una situazione equa. Al fine di testare empiricamente questi presupposti teorici, appare particolarmente indicata la tecnica delle *vignette*, già presentata nel capitolo 3 (per ulteriori dettagli si rimanda all'appendice metodologica). Come si ricorderà, tale tecnica permette di fare riferimento a situazioni familiari fittizie su cui gli intervistati sono chiamati a esprimere un giudizio. L'utilizzo delle vignette si rivela particolarmente utile in quanto propone all'intervistato di andare al di là della propria situazione personale, permettendo allo stesso tempo la manipolazione sperimentale degli elementi che vanno a influenzare il giudizio di equità. Rispetto agli elementi messi in luce dalla teoria dell'equità, è possibile costruire in modo efficace una vignette realistica dove si presenta una situazione familiare in cui le quote di lavoro domestico, lavoro retribuito e reddito vengono fatte variare casualmente, osservando come cambia di conseguenza la valutazione di equità degli intervistati²².

Andando al di là della prospettiva dell'equità, la tecnica delle vignette permette di risolvere alcune criticità di carattere metodologico proprie dell'analisi della percezione di giustizia di non facile soluzione con l'utilizzo di dati osservativi. In primo luogo, è generalmente dato per scontato che siano i comportamenti (la divisione del lavoro familiare) a influenzare gli atteggiamenti (la percezione di equità); tuttavia, può anche accadere il contrario, con la percezione di iniquità che va a produrre una rinegoziazione

²² Sarebbe invece decisamente più complesso mettere a punto una vignette realistica in cui si analizzano gli effetti dei fattori considerati nei paragrafi precedenti. L'ideologia di genere, ad esempio, è una caratteristica individuale che si forma e muta nel corso del tempo, la cui manipolazione sperimentale rischia di dare luogo a una vignette forzata e poco credibile: ha infatti poco senso attendersi che il giudizio di un intervistato possa mutare al variare dell'ideologia di genere di uno dei protagonisti della situazione fittizia in esame. Considerazioni analoghe valgono per i referenti di confronto. Tuttavia, l'effetto dell'ideologia di genere può essere osservato confrontando la valutazione che individui caratterizzati da ideologie di genere differenti danno della stessa vignette (si veda successivamente).

della divisione del lavoro familiare. Utilizzando la tecnica delle vignette, l'intervistato non è chiamato a valutare l'equità della propria divisione del lavoro familiare, ma di quella proposta nell'ambito di una situazione fittizia oggetto di manipolazione sperimentale. Inoltre, l'utilizzo dei dati di survey rende difficoltoso osservare distintamente gli effetti sulla valutazione di equità di alcuni di fattori che nella realtà sociale sono strettamente interconnessi, come il tempo dedicato al lavoro retribuito e il reddito; al contrario, tramite le vignette i fattori sono sottoposti a randomizzazione, così da assicurarne piena indipendenza reciproca.

Il testo della vignette che gli intervistati erano chiamati a valutare è il seguente (in parentesi sono indicati i fattori variabili):

La famiglia Rossi è composta da marito e moglie, che lavorano entrambi, e [nessun figlio/ un figlio di 2 anni]. La moglie contribuisce al reddito familiare per [circa due terzi/ circa la metà/ circa un terzo] e dedica al suo lavoro [10 ore in meno a settimana del marito/ 10 ore in più a settimana del marito, lo stesso numero di ore del marito]. In casa la suddivisione dei compiti tra i coniugi si svolge in questo modo: la moglie fa circa [il 20%, il 50%, l'80%] delle faccende domestiche e il resto lo fa il marito. Tenendo conto di tutti questi elementi, lei come giudicherebbe la suddivisione dei lavori domestici in questa famiglia?

Le possibili risposte facevano riferimento a una scala con punteggio 0-100, dove 0 = del tutto ingiusta per la moglie, 50 = giusta per entrambi, 100 = del tutto ingiusta per il marito.

Gli intervistati erano dunque chiamati a valutare la giustizia di una data divisione del lavoro familiare a partire da una serie di fattori che, secondo la teoria dell'equità possono, giocare un ruolo di rilievo in tal senso. Un primo fattore da tenere in considerazione è la quota di lavoro familiare che ricade sulla moglie. Nelle pagine precedenti si è ampiamente sottolineato come l'equità non vada necessariamente di pari passo con l'uguaglianza; nonostante ciò, l'effettiva allocazione dei carichi di lavoro domestico gioca naturalmente un ruolo di primo piano. Altri elementi da considerare sono il tempo dedicato al lavoro retribuito e il reddito, che possono essere scambiati con il lavoro domestico al fine di raggiungere una situazione equa. Nella vignette si tiene anche conto della presenza di figli piccoli: dal momento che l'accudimento di questi ricade in gran parte sulle donne, tale presenza potrebbe spingere gli intervistati a considerare la divisione dei lavori domestici maggiormente iniqua nei confronti della moglie, già gravata del lavoro di cura.

I risultati che emergono dall'analisi avvalorano in parte le ipotesi derivate dalla teoria dell'equità (si veda la tab. 4)²³.

²³ Le ipotesi vengono testate empiricamente attraverso un'analisi della varianza, che permette di osservare gli effetti principali e di interazione delle variabili «quota di lavoro domestico effettuato dalla moglie», «ore dedicate al lavoro retribuito» e «contributo al reddito familiare» sulla valutazione di equità degli intervistati.; inoltre, vengono anche presi in considerazione gli effetti di interazione con alcune caratteristiche sociodemografiche degli intervistati.

Tab. 4. *Equità percepita rispetto alla divisione del lavoro domestico, per quota di lavoro domestico effettuato dalla moglie e ore dedicate al lavoro retribuito rappresentati nella vignette*

Quota di lavoro familiare effettuato dalla moglie	Ore dedicate dalla moglie al lavoro retribuito rispetto al marito			
	10 ore in meno	Stesso numero di ore	10 ore in più	Totale
20%	72	73	53	66
50%	54	49	35	46
80%	34	19	15	23
Totale	54	48	35	46

Nota: punteggi medi su scala 0-100, dove 0 = del tutto ingiusta per la moglie, 50 = giusta per entrambi, 100 = del tutto ingiusta per il marito.

In primo luogo, è necessario sottolineare che – come poteva essere atteso – la situazione viene considerata perfettamente equa nel caso in cui il marito e la moglie si dividano in modo paritario il lavoro familiare e dedichino lo stesso numero di ore al lavoro retribuito. Le ipotesi circa il ruolo dello scambio tra risorse diverse al fine di raggiungere una situazione equa sono almeno in parte confermate: se la moglie lavora fuori casa più del marito, ma quest'ultimo si fa carico della grande maggioranza del lavoro familiare, la situazione è considerata equa dagli intervistati. Tuttavia, non è vero il contrario: se la moglie dedica meno ore del marito al lavoro retribuito, ma fa quasi tutto in casa, la situazione è considerata iniqua per la moglie, con una distanza di 16 punti dal punto di equità. Si tratta di un risultato sostanzialmente in linea con quello di un'altra ricerca (Carriero e Todesco, 2013), basata su una popolazione maggiormente eterogenea di quella qui considerata. In questo dato si può forse osservare una particolare attenzione verso la condizione femminile, se non un effetto della desiderabilità sociale: tenendo conto che si tratta di intervistati appartenenti a un élite culturale caratterizzati da ideologie di genere più egualitarie della media, il fatto che la moglie si trovi a dover svolgere quasi tutto il lavoro familiare viene in ogni caso valutato negativamente, anche se il marito lavora più ore fuori casa. Il relativo vantaggio di cui sembra godere la moglie nella valutazione di equità da parte degli intervistati emerge anche osservando la situazione in cui il lavoro domestico è diviso equamente, ma uno dei coniugi lavora meno ore fuori casa: se è la moglie a farlo il giudizio si attesta su una sostanziale equità (solo 4 punti di distanza dal punto di equità), mentre se è il marito l'orientamento è quello di una marcata iniquità per la moglie (15 punti di distanza dal punto di equità).

La teoria dell'equità trova una conferma nel fatto che se non si assiste ad alcuno scambio – ovvero uno dei coniugi si occupa di quasi tutto il lavoro familiare impegnandosi più dell'altro anche nel lavoro retribuito – gli intervistati giudicano molto negativamente la vignette, con una distanza di 35 punti dal punto di equità se è la moglie a essere svantaggiata, e di 22 punti se è il

marito. Anche questo dato evidenzia come gli intervistati riservino un occhio di riguardo per la moglie nella valutazione di equità. Un altro elemento da sottolineare – che non risponde alle ipotesi della teoria dell'equità – è relativo al fatto che non sempre chi dedica poco tempo al lavoro domestico può contenere l'iniquità impegnandosi nel lavoro retribuito: quando il marito o la moglie fanno molto poco in casa il giudizio degli intervistati rimane simile sia quando entrambi i coniugi lavorano le stesse ore fuori casa, sia quando uno dei due lavora meno dell'altro anche fuori casa, situazione in cui invece si dovrebbe registrare la massima severità nella valutazione di equità (perché lo squilibrio è massimo).

I risultati dell'analisi della vignette evidenziano anche il ruolo giocato dal reddito nella valutazione di equità, sebbene con un effetto non particolarmente forte: a parità degli altri fattori, il giudizio si sposta verso il polo «più ingiusto verso la moglie» (passando da 47 a 43 punti) se lei guadagna più del marito rispetto alla situazione in cui guadagna come o meno di lui (dati non presentati in tabella). Dunque, il mero fatto di avere un reddito più elevato del partner probabilmente costituisce una risorsa investita nel rapporto di coppia, che in quanto tale va a influenzare la valutazione di equità. Infine, la presenza di figli evidenzia un effetto in linea con le attese, per quanto contenuto: a parità degli altri fattori, in caso di figli piccoli la divisione del lavoro domestico viene considerata più sfavorevole per la moglie, anche se con una differenza di soli 2 punti (dati non presentati in tabella).

Ulteriori analisi della vignette proposta agli intervistati permettono di integrare le ipotesi teoriche che derivano dalla teoria dell'equità con alcuni elementi relativi al ruolo giocato dall'ideologia di genere, pur non avendo inserito quest'ultima tra i fattori manipolati. Come si ricorderà (si veda il par. 1), tale ideologia è importante nella valutazione di equità, in quanto rappresenta una sorta di lente attraverso cui le diverse situazioni vengono considerate; di conseguenza, può essere interessante osservare come intervistati caratterizzati da ideologie di genere differenti valutino la stessa vignette. In questo modo, è possibile andare oltre una delle criticità nell'analisi della percezione di equità con metodologie standard messa in luce nel par. 3. Essendo l'oggetto della valutazione di equità del tutto indipendente dalla situazione personale degli intervistati è possibile analizzare correttamente il ruolo giocato dalla loro ideologia di genere, difficilmente distinguibile in una valutazione della propria divisione del lavoro familiare: se un individuo con un'ideologia di genere egualitaria attua una divisione più paritaria di un tradizionalista, il suo giudizio potrebbe propendere per una maggiore equità semplicemente per via del modello di divisione messo in atto, non per l'ideologia di genere. Confrontando la valutazione della vignette data da intervistati con ideologie di genere differenti si riscontrano differenze in linea con le ipotesi derivate dalla prospettiva dell'ideologia di genere, seppure di tenore contenuto (dati non presentati in tabella). A parità delle altre condizioni, infatti, gli intervistati egualitari percepiscono la divisione del lavoro domestico maggiormente iniqua per la moglie rispetto ai tradizionalisti (43 punti vs. 48). Entrando maggiormente nel dettaglio, tale differenza è sostanzialmente dovuta alle differenti valutazioni della situazione in cui nella vignette è la moglie a occuparsi di quasi

tutto il lavoro domestico; in questo caso gli egualitari giudicano con maggiore severità l'iniquità della situazione rispetto ai tradizionalisti (19 punti vs. 27 punti). Quando è invece il marito a fare di più in casa, valutazioni diverse emergono solo nel caso in cui la moglie dedichi al lavoro retribuito meno ore di lui; in caso di divisione egualitaria del lavoro domestico le valutazioni sono sostanzialmente simili a prescindere dall'ideologia di genere. Si tratta di dati in linea con le attese, dal momento che gli individui caratterizzati da un'ideologia di genere egualitaria sono più sensibili ai temi della parità tra i sessi e tendono a percepire particolarmente le iniquità di cui sono vittime le donne, vista la loro posizione di svantaggio rispetto agli uomini.

L'ideologia di genere non è l'unica caratteristica degli intervistati che va a influenzare la valutazione della vignette. Uomini e donne, ad esempio, evidenziano alcune differenze, anche in questo caso contenute: le seconde sembrano essere leggermente più sensibili dei primi all'iniquità, nei confronti sia della moglie sia del marito (dati non presentati in tabella). Probabilmente le universitarie intervistate – che come si è visto si impegnano nel lavoro familiare ben più del marito/compagno pur in presenza di un consistente impegno lavorativo fuori casa – sono più attente agli squilibri nella distribuzione delle attività domestiche, a prescindere dal partner penalizzato in tal senso. Anche l'età gioca un ruolo, con gli intervistati in età centrale (40-49 anni) maggiormente sensibili all'iniquità nei confronti delle donne sia degli intervistati più anziani (50 anni e oltre) sia di quelli più giovani (39 anni o meno). Entrando maggiormente nel dettaglio, gli intervistati in età centrale considerano la situazione perfettamente equa (50 punti) anche quando la moglie lavora meno ore fuori casa del marito (a parità di altre condizioni), con una differenza di 4 punti rispetto ai più anziani e di 8 punti rispetto ai più giovani. Questo risultato potrebbe essere dovuto al fatto che gli intervistati in età centrale sono quelli che sperimentano le maggiori difficoltà nella gestione delle responsabilità familiari in un momento particolarmente impegnativo della carriera professionale; di conseguenza, sono più sensibili alle iniquità nei confronti delle donne rispetto agli altri intervistati, che possono risentire di minor pressione nell'uno o nell'altro ambito. Infine, un'ultima differenza su cui vale la pena di soffermarsi è relativa al settore scientifico-disciplinare degli intervistati: gli studiosi di discipline scientifiche, mediche o ingegneristiche risultano essere meno sensibili all'iniquità domestica verso la donna rispetto a quelli di discipline umanistiche, giuridiche e politico-sociali, anche se la differenza è contenuta (47 punti contro 44). In particolare, la percezione di iniquità è minore tra i primi nel caso in cui la moglie faccia quasi tutto in casa e lavori meno ore fuori del marito (37 punti vs. 27) o lo stesso numero di ore (22 punti vs. 13), così come nel caso in cui la divisione delle faccende domestiche sia egualitaria ma la moglie sia maggiormente impegnata nel lavoro retribuito (37 punti vs. 30). Questa differenza potrebbe essere dovuta al fatto che le discipline umanistiche, giuridiche e politico-sociali selezionano individui caratterizzati da un'ideologia di genere meno tradizionalista rispetto a quelle scientifiche, mediche o ingegneristiche (si veda a questo proposito il cap. 2), in quanto tali più attenti agli svantaggi che possono ricadere sulle donne.

7. Lavoro di cura e percezione di equità

Le attività di cura dei figli non sono state finora prese in considerazione né come determinanti del giudizio di equità né come oggetti di valutazione, per la semplice ragione che il campione di universitari che costituisce la base empirica della ricerca qui presentata comprende un'ampia quota di persone senza figli o con figli ormai grandi che non necessitano di cure. Vale tuttavia la pena di soffermarsi sui giudizi di equità e soddisfazione legati alla divisione del lavoro di cura tra gli universitari che hanno figli di età inferiore a 13 anni, effettuando anche una comparazione con gli stessi giudizi espressi dal campione di coppie piemontesi a cui si è già fatto riferimento in questo e nei precedenti capitoli²⁴.

I dati della tabella 5 mostrano in generale che la valutazione di equità per la divisione del lavoro di cura è un po' meno controversa, soprattutto dal punto di vista degli uomini (universitari e non).

Tab. 5. *Giudizi di equità e soddisfazione per la divisione del lavoro di cura con il partner e quota di lavoro di cura svolto, per sesso*

	Universitari a doppio reddito con figli piccoli			Campione di confronto		
	Distribuzione giudizi (%)	Quota di lavoro di cura svolto (%)		Distribuzione giudizi (%)	Quota di lavoro di cura svolto (%)	
		Media	Dev. std.		Media	Dev. std.
Uomini						
Giudizio di equità						
Più del giusto	1,6	76,7	12,6	1,9	40,1	16,1
Il giusto	67,2	45,8	10,3	67,3	42,6	12,5
Un po' meno del giusto	29,3	36,0	10,2	27,8	35,5	12,9
Molto meno del giusto	2,0	18,9	9,4	3,0	31,3	12,0
N	256			828		
Giudizio di soddisfazione						
Molto soddisfatto	43,4	46,2	9,5	56,0	42,0	12,4
Abbastanza soddisfatto	50,0	40,7	11,7	36,7	39,3	13,3
Poco/per nulla soddisfatto	6,6	37,8	24,1	7,3	31,4	13,3
N	256			828		
Donne						
Giudizio di equità						
Molto più del giusto	10,4	84,3	11,0	5,3	76,7	15,7
Un po' più del giusto	24,9	72,1	12,4	18,8	68,2	13,5
Il giusto	59,9	59,1	11,6	73,3	60,1	13,5
Meno del giusto	4,7	44,9	11,6	2,5	50,1	8,7
N	297			828		
Giudizio di soddisfazione						
Molto soddisfatta	43,4	57,4	10,2	51,1	58,1	12,5
Abbastanza soddisfatta	42,8	66,3	14,3	43,0	65,4	14,5
Poco/per nulla soddisfatta	13,8	80,2	17,0	5,9	76,2	15,1
N	297			828		

²⁴ Per massimizzare la comparabilità tra i due gruppi, abbiamo escluso dal gruppo degli universitari alcuni casi (7 donne e 39 uomini) il cui partner non è occupato. I risultati non sono comunque influenzati da questa scelta.

Confrontando i dati degli universitari con quelli della tabella 1 (riferiti al lavoro domestico), si nota che la percentuale di quanti ritengono giusta la divisione del lavoro di cura è superiore sia tra le donne sia tra gli uomini di almeno 10 punti percentuali²⁵. Nella tabella 5 si nota inoltre che la distribuzione dei giudizi di equità tra gli uomini dei due campioni è praticamente identica. Non vale altrettanto per le donne: tra le universitarie il 35% ritiene di fare più del giusto, contro il 24% del gruppo di confronto. Questo risultato non si deve al fatto che le universitarie, rispetto alle altre, sono più esigenti in termini di requisiti necessari per giudicare equa la divisione della cura dei figli (i punti di equità sono praticamente uguali); piuttosto, la distribuzione della cura è leggermente più asimmetrica e sbilanciata sulle donne nel campione delle universitarie, perlomeno in base a quanto da loro dichiarato (lo si nota dalla media del lavoro di cura svolto tra coloro che ritengono di fare più del giusto).

La soddisfazione per la divisione del lavoro di cura è elevata in entrambi i campioni, ma un po' di più in quello di confronto, sia per gli uomini che per le donne, principalmente per la più alta percentuale di quanti si ritengono molto soddisfatti. A differenza del lavoro domestico, la soddisfazione per la divisione della cura è funzione della quota di lavoro svolto, a prescindere dal sesso e dal campione considerato. Per gli uomini un maggior coinvolgimento nella cura dei figli si accompagna a maggior soddisfazione per la ripartizione del lavoro con la partner, mentre per le donne vale il contrario: un minor coinvolgimento personale, corrispondente generalmente a un maggior impegno del partner, comporta maggior soddisfazione. Si noti comunque che le donne universitarie che si definiscono molto soddisfatte per la divisione della cura se ne fanno comunque carico di oltre la metà (57% in media).

Quella qui emersa non è probabilmente una soddisfazione puramente egoistica, legata all'essersi liberati di un compito gravoso, ma piuttosto dovuta all'aver realizzato una buona condivisione di attività che, pur richiedendo impegno e a volte sacrificio, hanno un significato simbolico diverso e un valore di gratificazione intrinseca superiore rispetto alle attività di lavoro domestico (a questo proposito si rimanda al capitolo 3). Per gli uomini, una maggior condivisione delle attività di cura significa adesione a un nuovo modello di paternità (Maggioni, 2000; Zajczyk e Ruspini, 2008; Murgia e Poggio, 2011), in cui il ruolo maschile non è più soltanto quello di procacciatore di reddito; per le donne, aver ottenuto un contributo quasi paritario del partner alla cura dei figli significa certamente maggiore libertà di intraprendere percorsi professionali remunerativi e di responsabilità. Tuttavia, per la delicatezza della posta in gioco (la crescita e l'educazione dei figli), non sarebbe sufficiente né soddisfacente delegare completamente le attività di cura a personale retribuito o ad altri familiari, come si potrebbe fare per le faccende di casa. Il coinvolgimento del partner assume perciò un significato che va al di là del contributo

²⁵ La tabella 1 riportava i dati per l'intero campione di universitari, ma i risultati non sono differenti restringendoli ai soli casi in coppie a doppio reddito con figli piccoli.

materiale che egli offre alla cura dei figli, rappresentando la testimonianza concreta di una responsabilità condivisa.

La comparazione tra universitari e individui appartenenti al campione di confronto non ha rivelato differenze di rilievo nei giudizi di equità e soddisfazione per il lavoro di cura (dati non presentati in tabella). Dunque, possiamo concludere che la vera innovazione di cui sono portatori gli universitari riguarda non tanto tale lavoro – rispetto al quale passi avanti si registrano anche in altri segmenti della società – ma il lavoro domestico, proprio quell'insieme di attività maggiormente caratterizzato dal punto di vista del genere che appare più resistente al mutamento sociale. È in quest'ambito che gli universitari si mostrano più innovativi, tanto nelle pratiche – più paritarie, come si è visto nel capitolo 3 – quanto nei criteri applicati per valutarne l'equità – più egualitari.

Data la complessità degli argomenti trattati, è opportuno in chiusura di capitolo tirare le file di quanto detto relativamente al rapporto tra divisione del lavoro familiare, equità percepita e soddisfazione. In primo luogo, si può affermare che la divaricazione tra ideologia di genere e divisione del lavoro familiare evidenziata nei capitoli 2 e 3 trova un suo riscontro anche nella percezione di equità: circa un terzo degli uomini ritiene di fare in casa meno di quanto sarebbe giusto, e quasi la metà delle donne più di quanto sarebbe giusto. In particolare, le donne universitarie percepiscono più iniquità di quelle del campione qui utilizzato a scopi comparativi, probabilmente per la loro ideologia maggiormente improntata alla parità tra i sessi che le porta ad avere più aspettative rispetto alla collaborazione domestica del partner. Nonostante tali aspettative, per le universitarie equità non coincide con eguaglianza assoluta visto che, pur svolgendo quasi il 60% del lavoro domestico, lo ritengono giusto. Su questo aspetto emerge un notevole grado di accordo con gli uomini, che considerano di fare il giusto nel momento in cui arrivano a farsi carico di poco più del 40% delle faccende di casa. Anche in questo caso gli universitari – anzi, in particolare le universitarie – evidenziano alcuni elementi di innovazione negli atteggiamenti verso la divisione delle responsabilità familiari, dal momento che le donne del campione di confronto arrivano a giudicare equa la situazione in cui si fanno carico di quasi il 70% delle attività. Va tuttavia considerato che anche le universitarie sono disposte ad accettare qualche compromesso nella divisione del lavoro domestico, con un quarto delle intervistate che si dichiarano soddisfatte nonostante ritengano di fare più del giusto. Alla luce di questo dato, appare chiara la necessità di strategie volte a ridurre la dissonanza cognitiva che deriva dalla divaricazione tra atteggiamenti e comportamenti. In generale, gli elementi esplicativi messi in luce dalle diverse prospettive teoriche dedicate alla percezione di equità trovano un certo riscontro tra gli universitari, anche se non sempre in modo univoco tra uomini e donne. Un esempio in tal senso è costituito dal fatto che l'effetto dei referenti di confronto si rileva solo per il comportamento del partner maschile della coppia (l'intervistato o il marito/compagno dell'intervistata): sono dunque gli uomini ad essere sotto esame, costituendo il metro di comparazione per entrambi i sessi, forse perché è il loro comportamento a essere deficitario rispetto allo svolgimento del lavoro domestico. In generale,

la valutazione di equità appare più controversa rispetto al lavoro domestico che a quello di cura; si tratta di un dato che non sorprende, dal momento che come già segnalato (cap. 3) quest'ultimo è caratterizzato da una maggiore soddisfazione da parte di chi lo esegue, in particolare rispetto alle attività di socialità con i figli. Infine, va sottolineato che nel momento in cui l'attenzione si sposta dalla valutazione della situazione personale a quella di situazioni fittizie, gli universitari evidenziano una maggiore sensibilità per la condizione delle donne che per quella degli uomini; si tratta di un fatto in linea con la loro tendenza verso atteggiamenti maggiormente egualitari, che tuttavia non sempre trovano riscontro nei comportamenti messi in atto.

5. GLI UNIVERSITARI SONO INNOVATORI SOCIALI?

In quest'ultimo capitolo ci proponiamo di tirare le fila, per quanto possibile, del lavoro di analisi sui comportamenti e gli atteggiamenti degli universitari piemontesi, al fine di scovarne potenziali elementi di rottura con la tradizione, in grado di rappresentare, ed eventualmente suscitare ad ampia scala, vere e proprie innovazioni sociali. In primo luogo quindi intendiamo riassumere, necessariamente in modo schematico e puntando direttamente ai risultati, le specificità delle loro organizzazioni domestiche, considerandole in relazione ai modelli cognitivi con cui essi stessi interpretano e cercano di impostare le relazioni di genere. Tra tutti i comportamenti sociali legati a pratiche culturali (consumi, attività del tempo libero, relazioni amicali, comportamenti politici, ecc.) che si sarebbero potuti scegliere nell'analizzare una popolazione di intellettuali volendo individuarne il potenziale innovativo, abbiamo scelto di percorrere un terreno più inusuale, quello della domesticità e delle relazioni di genere, per alcuni motivi che esporremo brevemente. Il primo riguarda il fatto che è forse questo il terreno in cui le trasformazioni sociali e i processi innovativi sono più lenti ad affermarsi, data la forza non solo delle abitudini ma anche della tradizione e delle aspettative sociali diffuse. Un secondo motivo si riferisce all'importanza di individuare caratteristiche che potrebbero far considerare individui, di per sé capaci di adottare comportamenti non consuetudinari, come soggetti propositivi, in grado di promuovere processi di vera e propria innovazione sociale. Un terzo ancora attiene alla relazione che intercorre tra sfera privata da un lato, in cui gli individui sono spinti a far fronte all'organizzazione del loro quotidiano, e sfera pubblica dall'altro, in cui decisori locali e centrali sono chiamati a fornire supporti che rendano possibile la riproduzione sociale. Infine l'ultima motivazione riguarda l'interrogativo rispetto a quali potrebbero essere i canali e supporti adatti a trasmettere, diffondere e far accettare le innovazioni.

Diciamo subito che quest'ultimo punto non è stato affrontato direttamente in questo volume e richiederebbe un confronto tra i risultati raggiunti con questa analisi di soggetti candidati alla promozione dell'innovazione e indagini ad hoc sui contesti dell'innovazione. Ciò potrebbe voler dire un esame di

lavori su campi specifici di ricerca. In particolare sui servizi sociali presenti, sull'attenzione, da parte di governi locali e nazionali, alla famiglia e al valore delle produzioni domestiche, in altre parole sulle politiche di welfare e sul loro inserimento in strategie di governo locale e nazionale, alla luce sia dei criteri di equità sia dei principi di utilità economica considerati. Ci auguriamo che questo lavoro possa rappresentare uno strumento utile per i decisori e per chi si proponga di attuare interventi o politiche nella direzione dell'innovazione sociale.

1. *Una popolazione a potenziale innovativo*

Tentiamo dunque ora una breve sintesi delle principali caratteristiche dei nostri potenziali innovatori, gli universitari piemontesi, cercando di tracciarne un profilo e di indicarne la specificità sociale e di evidenziare come i loro comportamenti e atteggiamenti si differenziano da quelli del resto della popolazione e da popolazioni simili per caratteristiche familiari¹. Si tratta di un gruppo collocabile in una fascia sociale medio-alta, benché a reddito inferiore rispetto a gruppi di pari status, con una composizione di genere abbastanza equilibrata (46% donne e 54% uomini) e in cui generalmente i partner della coppia sono abbastanza simili tra loro: stessi livelli di istruzione, entrambi occupati e reddito simile. L'investimento sul lavoro è alto, siano essi donne o uomini: lavorano mediamente più ore alla settimana del resto della popolazione senza quasi differenze di sesso (47 ore gli uomini e 44 le donne). Probabilmente proprio la consistenza del carico lavorativo a cui sono soggetti, benché caratterizzato da un certo grado di flessibilità di tempo e di luogo (è abbastanza frequente poter svolgere una parte di lavoro a casa), influisce sulle scelte di vita e di organizzazione domestica. Tra le donne è indubbiamente generalizzata la posticipazione della maternità rispetto alla media della popolazione e in alcuni casi probabilmente anche la rinuncia ad essa², e in più della metà delle famiglie, data anche la discreta disponibilità di risorse economiche, non si esita a far ricorso all'aiuto di collaborazioni domestiche e, sebbene in misura minore, a quello di una baby sitter, nonostante un certo apporto maschile. Complessivamente dunque gli universitari costituiscono una fascia sociale che ha molte caratteristiche distintive rispetto agli occupati in generale, soprattutto riguardo ad alcuni aspetti della loro vita di coppia e in particolare alla condizione della donna nella società. Le donne infatti investono mediamente di più nelle loro carriere lavorative, sia perché più presenti sul

¹ Il confronto generale è stato effettuato tra universitari piemontesi e popolazione italiana occupata; un successivo confronto è stato tra universitari piemontesi che vivono in coppia a doppio reddito con almeno un figlio al di sotto dei 13 anni e un campione di coppie piemontesi familiari con le stesse caratteristiche.

² Non siamo in grado di indicare in quali proporzioni le universitarie rinuncino effettivamente alla maternità, in quanto la loro scelta di posticiparla non permette di sapere se, per la parte più giovane delle nostre intervistate, la mancanza di figli (che riguarda quasi due su cinque di tutte le universitarie) corrisponda a una decisione definitiva.

mercato del lavoro sia perché svolgono, a differenza delle altre, professioni che le impegnano in modo molto simile agli uomini. Grazie a ciò si permettono, pur sobbarcandosi anch'esse la maggior parte del lavoro familiare, di dedicare meno tempo soprattutto alle faccende domestiche.

Del resto tale specificità degli universitari regge ancora se effettuiamo il confronto tra due gruppi di popolazione più simili tra loro, ossia tra universitari e occupati piemontesi che vivono in coppia in famiglie a doppio reddito e con figli a carico, di cui almeno uno al di sotto dei 13 anni. Si tratta in questo caso di famiglie mediamente più giovani (in media intorno ai 42 anni, in entrambi i casi), in cui anche la donna è impegnata in un'occupazione al di là del lavoro domestico e di cura e che appartengono a un contesto territoriale simile. In sintesi possiamo dire che gli universitari continuano a distinguersi dall'altro gruppo di popolazione per un minor grado di tradizionalismo, benché questo sia in una certa misura presente anche tra di loro. Aspetti di tradizionalismo caratterizzano infatti la posizione dei partner nella coppia fin dalla costituzione del nucleo familiare, in cui fin dall'inizio lei si trova in condizioni di inferiorità economica e professionale, evidenziando come, anche nel caso degli universitari, è il raggiungimento, da parte dell'uomo, di uno status lavorativo giudicato accettabile che permette di fare famiglia, mentre si acconsente a una condizione professionale di lei ancora incerta o iniziale. Tale squilibrio tenderà molto probabilmente ad aggravarsi con la maternità e sarà sostenuto dallo squilibrio nei carichi di lavoro familiare, riscontrabili anche tra queste coppie. Tuttavia la condizione universitaria favorisce, tra le donne, una miglior conciliazione, almeno rispetto all'investimento nella carriera professionale. Soltanto le universitarie infatti dedicano al lavoro quasi lo stesso tempo dei loro partner (e molto più tempo delle donne che appartengono al gruppo di popolazione di confronto). Tuttavia, nonostante la presenza degli elementi di conservazione citati, la distanza degli universitari da altri lavoratori rimane tangibile. In particolare, come abbiamo detto, la parità uomo-donna risulta più alta: meno squilibrato l'impegno nel lavoro professionale (le universitarie destinano al lavoro ben 10 ore più delle altre occupate) e in quello domestico (circa 4 ore di lavoro settimanale il gap con gli uomini, mentre nell'altro gruppo è di 8 ore).

Gli universitari appaiono ancora più innovativi se dai loro comportamenti si passa a considerare le loro visioni del mondo sui ruoli sociali di uomini e donne, in altre parole la loro ideologia di genere, rispetto alla quale, a differenza dell'altra popolazione considerata, esprimono giudizi più progressisti. Ma se tutti respingono sostanzialmente, almeno in teoria, l'assioma della subalternità e del dovere di assistenza femminile come norma sociale implicita, rifiutando il principio secondo cui le donne dovrebbero guadagnare meno degli uomini o farsi carico dei genitori, quando si toccano temi che riguardano specificamente la famiglia, i ruoli femminili di cura e addirittura di sacrificio in essa e verso i figli (e in particolare quelli più piccoli), emergono posizioni che non ci saremmo aspettati dalle premesse. Su alcuni aspetti, soprattutto le donne più giovani, si dimostrano a volte addirittura più attaccate alla tradizione (o alla interpretazione quasi biologica dei loro ruoli di genere?) degli uomini. Se infatti le donne, nel complesso, appaiono più innovative degli

uomini quando i problemi si pongono in termini più astratti, respingendo ad esempio l'idea che la maternità sia necessaria per sentirsi realizzate e che il lavoro a tempo pieno della madre rischi di penalizzare il bambino, si rivelano invece più conservatrici rispetto a dilemmi più concreti, forse per una forma di realismo che deriva dal ridotto apporto maschile nella gestione domestica, come quando dichiarano la disponibilità a dedicare meno tempo al lavoro per il bene della famiglia o rivendicano l'assegnazione del figlio alla madre in caso di divorzio (in questo caso, si sente probabilmente l'eco della disputa sulla rivendicazione del diritto dei padri, per certi versi penalizzati prima dell'introduzione dell'affido condiviso).

Ma ciò che colpisce di più è la frattura generazionale che emerge tra le donne. Sono proprio le donne più anziane a dimostrare il maggior distacco dalla tradizione, probabilmente per via della loro appartenenza a una coorte che ha vissuto o è stata più esposta alla diffusione dei movimenti femministi in Italia. Vecchie e nuove generazioni si trovano d'accordo solo sull'assegnazione del figlio alla madre in caso di divorzio, mentre la palma del minor tradizionalismo spetta sempre alle più anziane, nel non ritenere che il bambino possa soffrire a causa del lavoro materno (gap di 16 punti), o che la maternità sia la condizione per la piena realizzazione femminile (gap di 7 punti), o che la donna debba essere disponibile a contenere il proprio lavoro professionale per il bene della famiglia (con una distanza di quasi 12 punti). Proprio la controintuitività di questi risultati meriterebbe un approfondimento sulle motivazioni sottostanti, essendo difficile, con i dati disponibili in questa ricerca, un'interpretazione convincente che non si fermi alla spiegazione basata esclusivamente sul periodo del corso di vita attraversato. Soprattutto se si pensa che si tratta complessivamente di donne che hanno scelto un percorso di studio coinvolgente e che di per sé richiede, come abbiamo visto, un notevole impegno. Un altro elemento da sottolineare è che gli universitari si confermano complessivamente aderenti al modello di welfare mediterraneo, contrario alla defamilizzazione della cura dei bambini, in base al quale è la famiglia, e non la società, che deve accollarsi maggiormente tale onere, in particolare nella prima infanzia e oltre l'orario scolastico. Anche in questo caso è questa la convinzione soprattutto degli uomini (più del 60%) e, ancora, in particolare delle donne più giovani.

Come collocare allora gli universitari rispetto al tradizionalismo? In complesso, dimostrano un sistema di credenze piuttosto omogeneo, che possiamo considerare una vera e propria ideologia di genere sostanzialmente unitaria, caratterizzata da antitradizionalismo, anche se declinata a vari gradi, e benché, come abbiamo visto, contempli al suo interno a volte anche atteggiamenti di conservazione. In ogni caso, tuttavia, rispetto ad altre fasce di popolazione, anche paragonandoli ai più simili a loro per livello di istruzione, come i laureati, gli universitari costituiscono effettivamente un'élite molto più omogenea al suo interno e con ideologia di genere più progressista, sia rispetto alla disponibilità alla defamilizzazione sia nei confronti della posizione della donna nella società e del suo ruolo nella famiglia. I loro corrispettivi laureati, infatti, sono quasi unanimemente (oltre l'80%) convinti che spetti soprattutto alla famiglia prendersi cura dei bambini in età prescolare e circa il 70% delle donne ritiene

che essa debba farsene carico anche dopo la scuola. Nel complesso sono orientati verso una concezione della donna naturalmente destinata alla cura e alla famiglia. E talvolta sono proprio le donne le più conservatrici, nonostante la loro condizione anche di lavoratrici extradomestiche, particolarmente quando si tratta del loro ruolo materno. Più della metà di esse infatti (e ben più degli uomini) ritiene che una donna dovrebbe essere disposta a rinunciare almeno in parte al proprio lavoro per il bene della famiglia, o temono che un bambino piccolo possa soffrire se la madre lavora a tempo pieno, circa un terzo pensa che in caso di divorzio i figli debbano stare con la madre; sono invece un po' meno conservatrici degli uomini nel considerare la maternità come l'effettiva realizzazione femminile, ma si tratta pur sempre di una convinzione ben diffusa (40% rispetto al 57% degli uomini). In un quadro così conservatore, anche della parte di popolazione con più alto capitale umano, gli universitari si presentano effettivamente come una fascia decisamente innovativa.

2. Tra innovazione e conservazione: la (con)divisione del lavoro familiare

Assodato che gli universitari costituiscono effettivamente un gruppo di popolazione con una concezione innovatrice delle relazioni di genere, anche in confronto a popolazioni simili a loro, vediamo ora quanto essi riescono ad applicarla alle loro pratiche quotidiane. In altre parole, cerchiamo di approfondire come viene diviso il lavoro familiare tra i partner. Come sappiamo, ciò che caratterizza il *ménage* degli universitari è la maggiore disponibilità ad esternalizzare parte del lavoro domestico, con la conseguenza che il carico di lavoro da dividersi tra lui e lei risulta meno consistente. Ne consegue che le universitarie, molto più delle altre donne in condizione analoga, sono meno oberate dalle attività domestiche più routinarie (ad esempio, 38 punti percentuali in meno nello stirare, 27 nel pulire e riordinare la casa), che tendono piuttosto ad affidare a manodopera a pagamento, potendo contare un po' meno degli altri su aiuti familiari. Questa peculiarità può ricondursi effettivamente al fatto che le donne hanno meno tempo a disposizione oltre il loro lavoro professionale, in cui sono molto più impegnate delle altre, tuttavia non è escluso che questa situazione possa rappresentare una scelta specifica, dettata da una collocazione di queste attività in una posizione più bassa nella gerarchia degli impegni a cui una famiglia deve fare fronte, così come ciò potrebbe corrispondere a una minore importanza assegnata ad alti standard di ordine, pulizia, preparazioni alimentari. Infine potrebbe risultare da un maggiore ricorso ad altre utilità acquistabili sul mercato (tintorie, cibi pronti o surgelati, consegne a domicilio e simili). Sta di fatto, tuttavia, che nel complesso in queste famiglie il lavoro domestico, pur rappresentando un impegno non trascurabile, occupa una posizione meno rilevante in termini di lavoro svolto e probabilmente di importanza simbolica rispetto ad altre famiglie.

Ma la sua minore consistenza all'interno dell'organizzazione domestica non si traduce in un carico uguale tra partner. Di fatto anche in queste famiglie si riproduce, seppure in modo meno accentuato, lo stesso modello di attribuzione di genere dei compiti, che nelle pratiche quotidiane significa non solo squilibrio

di carichi lavorativi, ma anche cristallizzazione delle competenze sulla base di abilità acquisite tramite modelli di socializzazione differenti. Ci sono attività infatti, come stirare e lavare i panni, che la grande maggioranza degli uomini dichiara di non fare mai o di fare solo in qualche rara occasione. Circa la metà, inoltre, non pulisce casa e non cucina. Gli uomini si impegnano piuttosto in lavori non routinari e considerati più maschili, come la manutenzione dell'auto o della casa, le attività burocratiche, amministrative e finanziarie. Eppure, pur all'interno di un palese squilibrio nelle responsabilità e nel lavoro per la famiglia, gli universitari si dimostrano, ancora una volta, più orientati verso la condivisione di quanto non lo siano coppie con caratteristiche simili, anche quelle laureate. In parte più collaborativo è, per gli uomini, il loro comportamento nei confronti delle molte attività che ruotano attorno alla gestione dei figli, in particolare quelli non ancora autonomi. Qui si coglie la crescita, in questi ultimi decenni, del desiderio di partecipazione e coinvolgimento da parte di quelli che sono stati chiamati i nuovi padri, ma ancora in un'ottica di divisione dei compiti: alla madre le cure materiali (71% le madri, 37% i padri), mentre i padri collaborano di più nelle relazioni e nel gioco (45% i padri, 59% le madri). E rispetto al rapporto con i figli, universitari uomini e altri laureati si dimostrano assai simili nei loro comportamenti, privilegiando, come detto, soprattutto il rapporto ludico con i bambini, ma evitando le interferenze con gli impegni lavorativi, come si evince dal fatto che, se questi sono malati, sono soprattutto le madri a doversi assentare dal lavoro. Si può pensare che sia forse il realismo che deriva dalla gestione della quotidianità a far ritenere ad alcune donne, come abbiamo visto, che sia meglio affidare i figli alla madre in caso di divorzio.

Per completare il quadro delle differenze all'interno della coppia, anche per gli universitari vale la tendenza, riscontrata in molte ricerche, che chi guadagna di più si assume un minor carico dei lavori di casa, in particolare di quelli routinari, pur non arrivando a sovvertire la tradizionale divisione di genere. Ciò vale soprattutto per gli uomini, rispetto ai quali si evidenzia anche un minore impegno domestico tra quelli caratterizzati da un'ideologia di genere più tradizionale e meno orientata in senso egualitario. Ma per le donne l'associazione tra reddito e lavori domestici non è così forte e non è altrettanto forte neppure quella con l'ideologia di genere. In sostanza possiamo affermare anche in questo caso che gli universitari si caratterizzano per la pratica di un modello di gestione familiare comunque improntata a squilibrio di genere, per quanto in misura complessivamente più limitata rispetto ad altri.

Sulla base di questi risultati è logico domandarsi allora quali siano, nelle famiglie degli universitari in cui le donne sono fortemente impegnate nel lavoro professionale, le interferenze tra lavoro e gestione domestica e quali siano gli atteggiamenti nei confronti dell'investimento femminile nella carriera. Uomini e donne, su questi punti, dimostrano visioni diverse, pur mettendo in luce entrambi una certa dissonanza tra convinzioni teoriche e soluzioni pratiche. Le interferenze tra lavoro e famiglia, che indirettamente rimandano a un giudizio complessivo sui risultati della conciliazione, sono considerate esistenti da uomini e donne, che tuttavia dissentono sugli effetti relativi al lavoro, specialmente in termini di concentrazione. La metà degli uomini è

infatti convinta che non ci siano conseguenze negative, mentre solo poco più di un terzo delle donne è di questo parere. Ovviamente la probabilità che la famiglia ostacoli la concentrazione sul lavoro aumenta in presenza di figli piccoli, considerando anche la specificità del lavoro universitario, che comporta l'opportunità (talvolta necessità) di svolgerlo almeno in parte presso la propria abitazione. In tal caso, uomini e donne rilevano maggiormente l'esistenza di questo problema, ma nuovamente in modo differenziato, fatto che evidenzia la maggiore penalizzazione al femminile: quasi due terzi degli uomini riscontrano questo problema, ma esso esiste per ben più di tre quarti delle donne, ed è forse ancora più significativo il fatto che questo sia un problema costante soprattutto per le donne (29% di esse e solo 17% degli uomini), pur non risultando associato al loro tempo della permanenza in casa. Al contrario, esiste anche la possibilità che il lavoro impedisca di dedicarsi alla famiglia nella misura in cui si vorrebbe. In questo caso non si riscontrano complessivamente grandi differenze di genere, che però aumentano quando la famiglia comprende anche figli che richiedono ancora molte attenzioni. Sinteticamente potremmo dire che il problema della conciliazione, e forse anche un certo senso di colpa, esiste anche tra gli universitari, ma le donne sembrano più orientate a trovare una qualche soluzione, magari, come abbiamo visto in molti casi, a scapito del loro lavoro professionale. Più della metà di esse infatti dichiara che solo a volte il lavoro penalizza la famiglia (e solo il 42% degli uomini), ma solo il 27% (contro il 35%) è pessimista sulla possibilità di conciliazione, dichiarando che ciò avviene spesso o addirittura sempre. Nel complesso, la specificità del modo in cui si svolge il lavoro universitario, caratterizzato da una debole separazione tra tempo di lavoro e di non-lavoro, si evidenzia proprio per come questi problemi di conciliazione vengono vissuti da questi lavoratori e lavoratrici rispetto a chi svolge altri tipi di professione. Tra questi ultimi, pur persistendo il maggiore coinvolgimento delle donne rispetto ai partner, la possibilità di concentrazione sul lavoro non risulta fortemente impedita dalle responsabilità familiari. Per quanto riguarda invece l'eventualità che il lavoro impedisca di dedicarsi alla propria famiglia, le donne, in questo caso, sembrano proprio le meno toccate (oltre il 41%) e solo un quinto di esse dichiara che ciò avviene. Sono invece gli uomini che denunciano questo problema per loro: solo una minoranza (27%) pensa che il proprio lavoro non penalizzi mai la famiglia, ma quasi tre quarti dichiarano che ciò avviene a volte o addirittura sempre (contro meno del 60% delle donne). Si potrebbe ipotizzare che per le donne non universitarie il problema della conciliazione è di solito risolto con la scelta di un lavoro compatibile con i propri impegni familiari, mentre per gli uomini la loro responsabilità di capofamiglia si risolve in una forte rinuncia alla famiglia. Tra gli universitari uomini, la consapevolezza (il senso di colpa? il rimpianto?) della penalizzazione della famiglia è ancora superiore ed è simile a quello delle donne (attorno al 78%).

Proprio il problema delle scelte professionali e della carriera risultano allora in competizione con la famiglia, e in particolare per le donne che lavorano all'università. I dati di ricerca, ancora una volta, mettono in luce come gli universitari oscillino tra innovazione espressa nelle affermazioni teoriche e conservatorismo emergente dalla considerazione di situazioni concrete. Cer-

chiamo allora di approfondire questo tema soprattutto per la popolazione universitaria, la più toccata da questo problema. In teoria, prospettandosi una situazione ipotetica in cui i partner di una coppia si trovano a fare scelte di carriera, tutti, uomini e donne, concordano sul fatto che l'investimento sulla carriera debba essere perseguito sia da lei, sia da lui. Entrando però più nello specifico, e forse a fronte di una valutazione realistica delle opportunità che si possono presentare, si riconosce che è molto più probabile che lui accetti (72% contro 59%), ammettendo che la presenza di figli diminuisce la probabilità di accettazione da parte della donna. Inoltre emergono posizioni differenti, tra gli stessi universitari, in base alle loro caratteristiche, rispetto alle supposizioni circa le scelte che potrebbero essere effettuate. Quelli che sono caratterizzati da un'ideologia di genere tradizionale sono ancor meno convinti che lei possa accettare la proposta, così come il gruppo che appartiene al campo delle cosiddette scienze dure. Nel complesso, se una donna si trova nella posizione a lei più sfavorevole, ossia se ha figli e il suo *ménage* è di tipo tradizionale, è del tutto casuale (in senso strettamente statistico, ossia le sue probabilità si attestano al 50%) che accetti un'opportunità di carriera, mentre per un uomo nelle stesse condizioni le sue probabilità sono più favorevoli (70%).

3. I giudizi sul lavoro familiare: equità e soddisfazione

Quanto detto fino ad ora, soprattutto in riferimento alla divisione del lavoro familiare, mette in luce come la situazione di disuguaglianza di genere sia presente anche tra gli universitari, sebbene più contenuta rispetto al resto della popolazione, anche a quella con alto capitale umano. Ma quanto dei modi in cui vengono gestite le loro organizzazioni familiari rispecchia una loro concezione di come è e come dovrebbe essere la divisione di questi compiti all'interno della coppia? Ossia come ritengono che sia giusto attribuire le responsabilità a uomini e donne? Sinteticamente, che cosa si ritiene sia giusto e quale potrebbe essere una situazione di equità? E in tal caso, quali meccanismi operano? Queste domande, che tentano di andare un po' al di là di ciò che i comportamenti fanno emergere in modo evidente, suggeriscono di andare oltre una misurazione delle differenze nel carico lavorativo all'interno della famiglia. Come molta letteratura specialistica mette in luce, tra i motivi che possono spiegare il persistente squilibrio di genere (inteso come uguaglianza), c'è anche quello del valore simbolico attribuito dai diversi attori (siano essi i diretti interessati o quanti simboleggiano termini di riferimento) e dalla società nel suo complesso, al lavoro familiare materiale, all'assunzione di responsabilità, all'assistenza e alle cure rivolte soprattutto ai componenti più deboli del nucleo. In particolare nella famiglia, il lavoro svolto, anche in misura diseguale, può rispondere a diverse motivazioni da parte di chi lo offre: rafforzamento della propria posizione e affermazione della propria insostituibilità, importanza materiale ad esso attribuito, valore morale in quanto manifestazione di affetto e rafforzamento dei legami, gratificazione per atti di altruismo, ecc. In sostanza, la distribuzione dei compiti in una famiglia dipende dalla definizione dei ruoli (nello specifico, di genere) secondo un meccanismo complesso alla

cui definizione concorrono sia le aspettative sociali (ciò che socialmente ci si attende da essi) sia i gradi di interiorizzazione che i singoli soggetti ne fanno. In questi termini, quella che abbiamo definito come ideologia di genere svolge una duplice funzione: come determinante nella divisione dei ruoli tra partner e come principio di valutazione dell'equità insita nella loro attribuzione, o se vogliamo, della giustizia distributiva con cui ciò avviene. Ma tale giudizio viene espresso in modo articolato, ponendolo in relazione ad alcuni fattori rilevanti e alla loro combinazione: i risultati ottenuti o attesi, i termini di paragone al fine di misurarne lo scarto dal punto di equità individuato e infine le giustificazioni eventualmente addotte se qualcuno se ne discosta. Infine ciascun soggetto può essere più o meno soddisfatto della propria situazione familiare risultante dalle attribuzioni di ruolo, ma ciò, proprio in base alla complessità con cui si è venuto definendo il giudizio, non necessariamente corrisponde alla piena eguaglianza e quindi proprio lo scostamento dalla situazione ideale *fifty-fifty* ci permette, tra le altre cose, di valutare meglio l'ideologia di genere sottostante.

Vediamo allora in pratica che cosa succede nelle famiglie dei nostri universitari. Un fatto importante è che sia per gli uomini sia per le donne la giusta divisione dei lavori domestici non coincide con la parità: la quantità considerata giusta, per donne e uomini, ammonta rispettivamente al 58% e al 43%, fatto che corrisponde effettivamente alla loro divisione del lavoro, ben più paritaria, in media, di quella delle altre coppie ugualmente a doppio reddito, per le quali il giusto corrisponde a un'attribuzione alle donne del 68% e agli uomini del 38% del lavoro. Più di un terzo degli universitari è consapevole di fare meno del giusto (e infatti così avviene) e, al contrario, la metà delle universitarie ritiene di fare il giusto e quasi altrettanto di fare più del giusto. In ciò essi dimostrano sia una concezione di equità non così distante dall'eguaglianza, sia una visione abbastanza chiara di quanto si usufruisce, o si è vittime, di una situazione di ingiustizia, sia una sostanziale omogeneità di giudizio. Quest'ultima testimonia pertanto la compattezza e la sostanziale condivisione della stessa ideologia di genere degli universitari, a differenza di quanto avviene nelle altre coppie con cui sono stati confrontati, tra le quali i giudizi di equità sono più variabili. Ma forse ancora più interessante, perché apre il campo a diverse ipotesi interpretative (la soddisfazione è dovuta al risultato o al processo?), è il fatto che complessivamente le coppie si dimostrano soddisfatte della propria divisione del lavoro, benché ancora una volta con una differenza nelle posizioni di donne e uomini: per gli uomini ciò è indipendente dalle quantità di lavoro svolto, mentre per le donne è in stretta relazione con esso.

Come abbiamo visto, elemento costitutivo nella costruzione del giudizio di equità è l'avere un termine di riferimento, ossia, nel nostro caso, il comportamento nella divisione del lavoro domestico svolto dalle donne e dagli uomini con cui ci si paragona o da quelli che si ritengono i modelli di comportamento generalizzati. A questo proposito, è significativo che, di fatto, sono sempre gli uomini il termine di paragone: le donne confrontano i loro partner con quelli delle amiche, mentre gli uomini paragonano se stessi con i loro amici, quasi che sia sempre il comportamento maschile a dover essere messo in discus-

sione perché ritenuto generalmente non adeguato. In ogni caso il confronto può influenzare di molto i giudizi di equità, anche indipendentemente dalla quantità di lavoro effettivamente svolto e il meccanismo che opera è simile per uomini e donne. Gli uomini ritengono in maggior misura di fare il giusto se verificano di fare più dei loro amici, e sono meno propensi a pensarlo se invece ritengono il proprio impegno uguale o addirittura inferiore a quello dei termini di paragone, mentre le donne generalmente considerano di fare più del giusto quando i loro partner fanno una quantità di lavoro pari o inferiore a quella dei partner delle loro amiche. Ciò vale anche se il confronto viene fatto con quello che si ritiene il comportamento medio degli italiani.

Ma che cosa succede quando le persone, donne o uomini che siano, impegnandosi nel lavoro domestico più della media, ritengono ugualmente di fare il giusto? In questo caso il loro problema è quello di trovare una qualche giustificazione per rendere accettabile il loro comportamento e di ridurre così la dissonanza cognitiva che ne conseguirebbe. La teoria ci ha suggerito tre tipi di giustificazioni rispetto alle quali gli intervistati dovevano assentire o dissentire: l'una incentrata sull'aver deciso consensualmente la divisione dei compiti familiari, l'altra basata sullo sminuire la rilevanza da attribuire alla condivisione dei compiti, l'ultima sul riconoscimento dimostrato dal partner per il lavoro fatto. Per le universitarie la convinzione di essere nel giusto è effettivamente rafforzata da tutte queste giustificazioni, e ciò vale anche per quante praticino già una divisione almeno quasi paritaria. Per gli uomini le argomentazioni accettabili nel giustificare il proprio comportamento seguono una via più articolata. Se ritengono di trovarsi al di sopra della media nell'assunzione del lavoro domestico sono ampiamente confermati nella loro convinzione di essere nel giusto. Se invece si ritengono al di sotto della media, mentre la prima e la terza giustificazione possono aiutare a ritenersi, ciononostante, nel giusto, la seconda, ossia dare per scontata la non condivisione dei compiti, non viene di fatto contemplata, dal momento che ai loro occhi, e a quelli di altri, una giustificazione di questo tipo non sarebbe sostenibile.

Ulteriori considerazioni sulla percezione del grado di giustizia nella ripartizione dei compiti tra uomini e donne possono essere fatte se si prendono in considerazione lo scambio che avviene tra lavoro domestico, lavoro retribuito e reddito. In altri termini, sono possibili compensazioni fra i tre campi di impegno e, se sì, quali e di che misura sono le compensazioni ritenute giuste? Nell'esaminare i risultati emersi non dobbiamo dimenticare che, come abbiamo visto, il caso degli universitari è in qualche modo atipico rispetto al resto della popolazione. Nel complesso, essi dimostrano un'ideologia di genere più improntata a principi di eguaglianza; non può quindi sfuggire loro che, nell'esprimere i propri giudizi, dovranno cercare di attenersi alla maggiore congruenza possibile con i loro principi teorici. In ogni caso quanto da loro asserito risulta particolarmente utile nel tracciare un profilo complessivo rispetto al potenziale innovativo da loro posseduto. La loro ideologia di genere spiega l'orientamento generale nel dimostrare particolare attenzione verso la condizione femminile nel valutare l'equità realizzabile attraverso gli scambi possibili tra risorse di cui dispongono i partner. Il problema ovviamente non si presenta nel caso in cui i contributi tra i partner sono paritari, ma in caso

contrario vengono date valutazioni diverse rispetto a chi verrebbe danneggiato nello scambio, in particolare tra lavoro domestico e lavoro retribuito. La situazione è considerata equa quando al maggiore impegno di lei nel lavoro professionale corrisponde un maggiore impegno di lui nel lavoro domestico, oppure quando al minore impegno di lei nella professione corrisponde una sostanziale parità nel lavoro domestico. Al contrario, il giudizio è di non equità (a sfavore della donna) quando lei, pur avendo un minore carico lavorativo professionale, si assume in maggior misura quello domestico, o quando lui, pur contribuendo in modo paritario al lavoro domestico, è meno impegnato con il lavoro professionale. In questo caso non è da escludere che il giudizio più severo riservato agli uomini dipenda dalla considerazione che spesso le donne scelgono (o piuttosto sono costrette a scegliere) un minor investimento nel lavoro professionale e nella carriera proprio a causa degli altri vincoli che attengono abitualmente alla loro condizione femminile, come l'onere della gestione familiare o la cura e la responsabilità dei figli. E ciò quindi verrebbe considerato come un elemento penalizzante che influisce sul giudizio di equità. Analogamente viene rilevata l'ingiustizia in caso di mancata compensazione quando le donne guadagnano di più o hanno figli piccoli. In modo abbastanza prevedibile, più sensibili alla mancanza di equità nei confronti delle donne sono le donne stesse, mentre lo sono similmente non tanto i più giovani, ma gli intervistati di età centrale, forse per il loro più diretto coinvolgimento in problemi di conciliazione nella fase della vita in cui si giocano oltretutto le opportunità di carriera professionale.

Per terminare, consideriamo infine come gli universitari si esprimono rispetto alla giustizia con cui vengono ripartite tra i partner le responsabilità verso i figli. In questo caso, gli uomini universitari e gli altri sono concordi nel ritenere giusta la divisione dei compiti in famiglia ed è alta la soddisfazione che ne deriva. Chiaramente le gratificazioni conseguenti all'impegno profuso sono ben diverse e le persone accettano più volentieri di svolgere compiti a volte anche faticosi. Tra le donne invece le universitarie sono più critiche e dimostrano minore soddisfazione per la condivisione realizzata rispetto alle altre, perché l'impegno verso i figli che grava su di loro è maggiore.

4. In conclusione: innovatori (solo) in famiglia o innovatori sociali?

Siamo così finalmente arrivati al punto di dare qualche risposta alla nostra domanda di fondo, ossia se dobbiamo considerare gli universitari veri e propri innovatori sociali. Come abbiamo visto nell'analisi dei dati di ricerca, emerge senza dubbio un dato generale: gli universitari costituiscono un gruppo che si distingue dal resto della popolazione e anche, tra questa, da quella a più alto contenuto di capitale umano, grazie al loro atteggiamento complessivamente antitradizionalista e largamente condiviso nell'impostazione dei rapporti di genere all'interno della famiglia e nella posizione della donna nella società. Ciò si vede soprattutto da come non è neppure messo in discussione lo stato di parità tra donne e uomini rispetto al lavoro professionale e al diritto alla carriera per entrambi, da come il lavoro familiare risulti più ridotto rispetto

alla media, facendo anche ricorso a lavoro o servizi reperibili sul mercato, lasciando così più tempo alle donne da dedicare al loro lavoro esterno, che risulta, nell'impegno, sostanzialmente paritario rispetto a quello degli uomini. Anche rispetto al lavoro domestico gli universitari dimostrano di considerare giusto che sia diviso in modo quasi paritario tra i partner e rispetto a quello di cura i padri sono disponibili a collaborare nelle responsabilità verso i figli. Come si vede anche dal concetto di giustizia espresso da questa popolazione e applicato all'ambiente domestico, tale ideologia di genere antitradizionalista emerge con evidenza, al punto che si mostra maggiore severità nei confronti degli uomini quando lo scambio tra risorse (lavoro extradomestico/ lavoro domestico/ denaro) tra partner possa ipoteticamente penalizzare le donne soprattutto rispetto alla loro carriera professionale.

Tuttavia ciò che emerge in modo chiaro è la dissonanza tra una visione del mondo, come abbiamo visto, fortemente paritaria e sostanzialmente innovativa e non poche difficoltà a tradurla in modo completo nella pratica. Un primo campanello d'allarme suona nel considerare come si forma la coppia. Benché, come detto, i partner condividano un forte investimento nel lavoro, e del resto ciò era abbastanza prevedibile dato l'alto livello di istruzione di entrambi, al momento della costituzione del nucleo familiare conta in modo rilevante la posizione più consolidata dell'uomo, in termini di posizione nella carriera e di risorse economiche. Ciò non potrà che ripercuotersi, nel corso degli anni (e in qualche misura nella negoziazione dei carichi familiari) con la maternità e con le responsabilità che ne conseguono. D'altra parte, in modo piuttosto sorprendente e contrariamente alle aspettative, sono proprio le donne più giovani quelle che dimostrano di aderire con maggiore intensità a impostazioni tradizionali dei ruoli familiari, soprattutto in presenza di figli. Dimostrano in effetti un'impostazione del rapporto madre-figli improntata alla massima assunzione di responsabilità materna. Alcune di loro considerano preferibile l'affidamento alla madre in caso di divorzio, sono contrarie a processi di defamilizzazione che contemplino l'impegno della società nell'assistenza a bambini piccoli o al di fuori della scuola, sarebbero disponibili a rinunciare a parte del loro lavoro professionale per il benessere della famiglia. I lavori domestici sono poi quelli in cui si manifesta con maggiore evidenza il persistere di comportamenti di genere di tipo tradizionale. Non solo la divisione è squilibrata, seppure in modo più contenuto della media, ma al suo interno si riproducono le vecchie cristallizzazioni delle competenze di genere come ad esempio la separazione tra lavori più maschili (riparazioni di auto e casa) e lavori più femminili (cucinare, stirare, lavare), riprodotta nello stesso modo nei confronti delle cure ai figli (cure materiali alla madre, momenti ludici al padre).

Potremmo allora dire che, in confronto a una situazione generalizzata di persistente tradizionalismo rispetto ai ruoli di genere, gli universitari possono essere complessivamente considerati, a buon diritto, degli innovatori. Tuttavia la loro rivoluzione appare ancora incompiuta, dimostrandosi spesso incapace di tradurre nei comportamenti l'ideologia espressa dai suoi ideatori.

Ma questi innovatori in famiglia, sebbene ancora in fase di perfezionamento, potrebbero anche essere promotori di processi innovativi a raggio più ampio, trasferendoli a gruppi più allargati di società? Nella breve sintesi

iniziale sugli elementi costitutivi dell'innovazione sociale abbiamo visto come siano indispensabili fattori di facilitazione, al fine di trasferire idee e modelli di comportamento da una élite ristretta a fasce sempre più ampie di popolazione. Tra questi, è importante la presenza di un apparato normativo e di politiche in grado di sostenere i germi del cambiamento. Ma, per rendere possibile una gestione domestica più ugualitaria al fine di liberare una grande quantità di capitale umano come quello femminile, nel nostro caso anche ad alta qualificazione, e che nella situazione attuale viene di fatto sottoutilizzato, occorrerebbe il sostegno di un apparato di politiche di welfare familiare che in Italia appaiono francamente ancora insufficienti. E non solo in termini di mancato intervento, ma anche, spesso, nell'impostazione ideologica con cui le poche politiche che vanno sotto il nome della conciliazione presuppongono un'impostazione dell'organizzazione familiare in cui il maggiore impegno domestico viene declinato al femminile. È quindi in parte spiegabile come un gruppo potenzialmente innovatore sia costretto a fare i conti con le necessità quotidiane e, non ricevendone sostegno esterno, trovi più facile rifugiarsi in modelli largamente diffusi e consolidati dall'abitudine e dalle esperienze pregresse.

Altro fattore necessario alla diffusione dell'innovazione è la comunicazione. In questo caso essa dovrebbe operare lungo due direttrici, dagli innovatori verso altri gruppi di potenziali adottanti e dai decisori pubblici alla società nel suo complesso. Qui sembra che la situazione sia complessivamente poco favorevole. Gli universitari, anche per la specificità del loro lavoro e dell'impegno da esso rappresentato, dal canto loro costituiscono un gruppo poco propenso alla frequentazione di gruppi differenti da loro, più incline alla comunicazione verso la propria comunità scientifica che non verso l'esterno. In una tale situazione dovrebbe essere la popolazione più svantaggiata, ossia le donne, la più titolata a comunicare un'impostazione innovativa ad altre donne, sulla base della condivisione di problemi simili. Tuttavia, come abbiamo visto, tra di esse è presente una strisciante impostazione tradizionalista, in cui si verifica addirittura una rottura generazionale rispetto a quelle che potrebbero essere considerate conquiste della tradizione femminista. Dal canto dei decisori pubblici poi, manca sostanzialmente una comunicazione sociale orientata verso la formazione alla parità di genere, in grado di permettere proprio quel trasferimento, a più larga scala, dei fattori innovativi che risulta invece difficile avvenire spontaneamente.

A completamento e a conclusione delle considerazioni finora fatte si deve aggiungere che il processo di innovazione nel campo delle organizzazioni domestiche è assai più complesso di quello che avviene nel campo delle organizzazioni aziendali o addirittura delle istituzioni. Nella famiglia gli elementi in discussione non sono tanto le tecnologie, in questo momento storico già sufficientemente sviluppate, o il *know how* scientifico posseduto, quanto i sistemi di valori, addirittura il concetto stesso di giustizia distributiva. E ciò, essendo un tratto culturale, risulta molto più difficile da modificare, e più lento nella realizzazione. Tuttavia potrebbe essere un processo conveniente non solo in termini etici, ma anche economici, come dimostra il forte investimento nella formazione fatto dalla e sulla popolazione femminile. In conclusione quindi

potremmo affermare che il potenziale innovativo degli universitari, pur presente ma poco in grado di diffondersi, quantomeno in tempi sufficientemente brevi da poter a sua volta integrarsi con altri processi di innovazione sociale in atto, necessiterebbe di essere sostenuto sia nel completamento del percorso iniziato, sia nella sua diffusione a più ampia scala.

APPENDICE METODOLOGICA

1. *L'indagine sugli universitari piemontesi*

La popolazione di riferimento è costituita dal personale docente e di ricerca degli atenei piemontesi (Università e Politecnico di Torino, Università del Piemonte Orientale, Università di Scienze Gastronomiche) e dei principali istituti di ricerca pubblici con sede in Piemonte (tra cui l'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, l'Istituto di Ricerche Economiche e Sociali e l'Istituto Nazionale di Astro-Fisica, per menzionare solo i più grandi in termini di dimensione del personale)¹. Il questionario della ricerca (riportato in coda a questa appendice) è stato inviato via e-mail alla totalità della popolazione (4468 unità) con un tasso di risposta del 40,7%. Dalla compilazione erano escluse fin dall'inizio, per mezzo di due domande filtro, le persone che non vivevano in coppia in quanto non rientranti nel target specifico dell'indagine. La numerosità finale del campione è pari a 1304 casi. L'invio e la compilazione dei questionari ha avuto luogo tra giugno e luglio 2012.

La rappresentatività del campione ottenuto può essere valutata rispetto ad alcune caratteristiche note nella popolazione: sesso, qualifica (per es.: ricercatore, associato, ordinario), ente di appartenenza e settore disciplinare. Gli scostamenti tra la distribuzione di tali caratteristiche nella popolazione e nel campione sono generalmente contenuti (tab. 1). La differenza più ampia è relativa alla composizione per sesso del campione: le donne sono sovrarappresentate di 8 punti percentuali (46% vs. 38%), dato non sorprendente sia perché comune in tutte le indagini campionarie, sia perché motivato probabilmente dal più forte interesse al tema della ricerca da parte delle donne. Tenuto conto degli altri modesti scostamenti e considerato che la maggior parte delle analisi sarebbero state effettuate separatamente per uomini e donne, si è deciso di non ponderare a posteriori i dati.

¹ I nominativi degli appartenenti agli atenei piemontesi sono stati estratti dall'archivio CINECA, mentre quelli degli appartenenti agli istituti di ricerca dai rispettivi siti istituzionali.

Tab. 1. *Distribuzione di alcune variabili nel campione e nella popolazione degli universitari*

	Popolazione (%)	Campione (%)
Sesso		
Uomini	61,7	54,0
Donne	38,3	46,0
Ente di appartenenza		
UniTO	54,2	58,6
PolifTO	26,3	22,6
UniPmn	11,2	11,6
Uni Sc. Gastronomiche	0,3	0,4
Istituti di Ricerca	8,3	7,2
Qualifica		
Ricercatori	35,9	41,8
Associati	22,4	21,8
Ordinari	21,0	18,6
Altre qualifiche (assegnisti, borsisti ecc.)	20,8	17,8
Settore disciplinare		
Scienze MFN	30,9	35,1
Medicina e Veterinaria	15,4	13,6
Ingegneria e Architettura	24,3	20,7
Scienze sociali	18,1	18,2
Lettere e Filosofia	11,3	12,3
N	4468	1304

2. *L'indagine sulle coppie a doppio reddito in Piemonte*

Il target dell'indagine è costituito da coppie a doppio reddito con almeno un figlio di età inferiore a 13 anni, residenti nelle Province di Alessandria, Cuneo, Novara e Torino (territori di elezione del progetto ERICA)². La selezione delle coppie è stata effettuata mediante estrazione casuale di nominativi dagli elenchi telefonici, abbinata a una serie di domande preliminari tramite le quali si è accertato il possesso dei requisiti di eleggibilità da parte della famiglia contattata. La condizione di coppia a doppio reddito è stata definita in base all'occupazione di entrambi i partner stabilendo che ciascuno individuo doveva essere stato occupato continuativamente nei 6 mesi precedenti l'intervista.

Non avendo a disposizione un elenco di coppie con i requisiti richiesti da cui estrarre i nominativi e dovendo passare attraverso la fase di screening, il

² Gli argomenti dell'indagine, in gran parte comuni a quelli della ricerca sugli universitari, erano i seguenti: divisione del lavoro familiare ed esternalizzazione delle attività domestiche e di cura, atteggiamenti verso i ruoli familiari e il lavoro domestico, storia lavorativa, composizione della famiglia, origine sociale e modelli di divisione del lavoro nella famiglia di origine dei partner.

numero di contatti effettuati è stato molto elevato in rapporto ai casi effettivamente intervistati (828 coppie, 1856 individui). Sono stati necessari 39437 contatti, dei quali l'82% non superavano i criteri di eleggibilità e il 13% erano di eleggibilità ignota. Del rimanente 5% di contatti eleggibili (1972 coppie), il 42% ha accettato l'intervista, dato che rappresenta il tasso di risposta finale.

La rappresentatività del campione così formato non è facilmente valutabile in quanto non erano disponibili informazioni a priori sul target individuato (coppie a doppio reddito con figli piccoli). Si può ipotizzare che, come nella quasi totalità delle indagini telefoniche, siano state sovra-rappresentate le fasce di popolazione più istruite e più giovani. Tuttavia, tenendo conto che l'indagine si rivolgeva appunto a persone tendenzialmente giovani (per la presenza di figli piccoli) e più istruite della media (in quanto in coppie a doppio reddito), si può supporre che la sovra-rappresentazione sia stata meno forte, o perlomeno non più forte, rispetto alle indagini che hanno come popolazione di riferimento gli adulti in generale. Nel campione la percentuale di laureati è del 25% tra gli uomini e del 36% tra le donne; la percentuale di persone con un diploma di scuola superiore (di 5 anni) rispettivamente del 45% e 46%. Possiamo confrontare questi dati, a puro titolo di esempio, con quelli relativi alle persone occupate (di 15 anni e più) in Piemonte³. Tra queste i laureati sono il 14% tra gli uomini e il 18% tra le donne; le persone con un diploma superiore sono rispettivamente il 34% e il 40%. Dunque, pur tenendo presente che la popolazione di riferimento dell'indagine è un sottoinsieme specifico (coppie a doppio reddito con figli piccoli) delle persone occupate, è molto probabile che nel nostro campione ci sia una sovra-rappresentazione dei laureati e una sotto-rappresentazione delle persone con basso titolo di studio.

Le interviste telefoniche, effettuate tra ottobre 2010 e febbraio 2011, sono state rivolte a entrambi i membri della coppia, in momenti separati, previo accertamento della disponibilità di tutti e due. La durata media delle interviste (effettuate da un'agenzia specializzata)⁴ è stata di 21 minuti (minimo 15, massimo 45).

3. Gli indici di divisione del lavoro familiare

La divisione del lavoro familiare è stata raccolta utilizzando la medesima procedura in entrambe le indagini sopra presentate. Il punto di partenza è costituito da una batteria di domande relative alla frequenza con cui si svolgono le attività domestiche e di cura nella famiglia e alla divisione prevalente delle stesse tra i coniugi/partner o eventuali aiutanti. A livello operativo, alle diverse frequenze/divisioni sono stati assegnati alcuni valori convenzionali. Per la frequenza: tutti i giorni, più volte al giorno = 14; una volta al giorno = 7; 4-5 volte a settimana = 4,5; 2-3 volte a settimana = 2,5; una volta a settiman-

³ Fonte dati: elaborazione degli autori sulla tavola 3.3 tratta da ISTAT (2010a, p. 59).

⁴ Si ringrazia la dott.ssa Mariella Calvelli che ha coordinato il lavoro degli intervistatori e ha predisposto la matrice dei dati raccolti.

na = 1; meno spesso = 0,25; per la divisione: sempre io = 1; molto più spesso io = 0,85; un po' di più io = 0,65; in ugual misura io e il mio partner = 0,5; un po' di più il mio partner = 0,35; molto di più il mio partner = 0,15; sempre il mio partner = 0; prevalentemente altri = 0; io e altri = 0,5; il mio partner e altri = 0. Gli indici di divisione (% di attività svolta) si ottengono con la formula seguente:

$$\frac{\sum_{a=1}^n f_a p_a}{\sum_{a=1}^n f_a} * 100$$

dove f_a è la frequenza dell'attività (per es.: cucinare), p_a è la proporzione dell'attività svolta, n è il numero di attività diverse considerate nella sommatoria. Sommando attività diverse, infatti, sono stati calcolati indici per il lavoro domestico routinario (cucinare, sparecchiare e lavare i piatti, pulire e riordinare la casa, lavare e stendere i panni, stirare), non routinario (fare la spesa, occuparsi di mansioni burocratiche/ amministrative e finanziarie, manutenzione della casa e dell'auto, cura delle piante e degli animali) e totale (routinario + non routinario), nonché per il lavoro di cura per i figli (lavarli, vestirli, dare loro da mangiare, far fare i compiti, accompagnarli a scuola/asilo o ad altre attività, assentarsi dal lavoro quando sono malati, stare insieme a loro giocando o parlando).

4. La tecnica delle vignette

La tecnica delle *vignette* o *scenari* rappresenta un tentativo di unire i principali vantaggi attribuibili alla ricerca survey (rappresentatività e generalizzabilità) con quelli tipici dell'esperimento (manipolazione selettiva di variabili rilevanti, inferenza causale)⁵. Fin dalla sua presentazione, le vignette sono state proposte come strumento per indagare i principi sottostanti ai giudizi umani sugli oggetti sociali, quest'ultimi intesi come azioni, (s)oggetti, gruppi, istituzioni, idee, ecc. (Rossi e Anderson, 1982, p. 15). Una vignette è una rappresentazione verbale di una situazione fittizia ma verosimile, rispetto alla quale gli intervistati sono chiamati a esprimere un giudizio, solitamente un grado di accordo/disaccordo lungo una scala auto-ancorante, oppure una stima soggettiva di probabilità di qualche evento o comportamento futuro, personale o riferito al soggetto rappresentato nella vignette (per approfondimenti sulla tecnica si rimanda a Wallander, 2009). Ogni vignette è costituita di elementi variabili che si suppone possano influire sul giudizio che verrà emesso dall'intervistato. Ad esempio, se una vignette descrive un candidato a un posto di lavoro, si ipotizza che certe caratteristiche quali età, sesso, esperienza pregressa, ecc. possano influire

⁵ Il termine inglese vignette non è traducibile in italiano con "vignetta" poiché solitamente non indica (pur non essendo preclusa) una rappresentazione grafica, ma verbale.

sulla probabilità che il candidato venga prescelto. L'intervistato, mettendosi nei panni del datore di lavoro, esprimerà un giudizio sulla probabilità che un candidato con date caratteristiche ottenga il posto. Il punto cruciale è che le caratteristiche del candidato (i fattori) sono elementi variabili in maniera casuale; in altre parole, gli intervistati sono assegnati casualmente a vignette contenenti determinate combinazioni di caratteristiche. Sarà quindi possibile fare un'inferenza causale certa sull'effetto che un determinato fattore, a parità di altri, esercita sul giudizio espresso dall'intervistato. Grazie alla randomizzazione, infatti, gli intervistati saranno distribuiti all'incirca allo stesso modo tra le varie combinazioni di fattori, a meno di pure fluttuazioni stocastiche. Gli unici elementi che li distinguono statisticamente (come gruppi) sono le caratteristiche della vignette loro sottoposta.

Come si può intuire, all'aumentare dei fattori manipolati e delle categorie (o livelli) nei quali essi si articolano, aumentano anche le differenti combinazioni e dunque le varie versioni della medesima vignette da distribuire casualmente tra gli intervistati. Ad esempio, con riferimento alla vignette presentata nel capitolo 3, i fattori manipolati sono il sesso (2 categorie), il numero di figli (3 categorie), il tipo di famiglia (3 categorie). Si avranno così $2 \times 3 \times 3 = 18$ combinazioni possibili. Con numeri sufficientemente elevati di intervistati, oltre agli effetti principali (o medi) dei singoli fattori, sarà possibile studiare anche l'effetto di varie combinazioni di fattori (ad esempio, l'effetto del sesso a seconda del tipo di famiglia e del numero di figli), nonché l'effetto di un singolo fattore a seconda di caratteristiche specifiche degli intervistati (ad esempio età o titolo di studio, le cosiddette covariate, cioè variabili non manipolate ma semplicemente rilevate insieme alle altre).

La tecnica delle vignette, per come è stata applicata sul campione degli universitari, configura un *between-subject design*, cioè un disegno di ricerca nel quale gli effetti di un dato fattore sono inferiti dal confronto tra gruppi equivalenti esposti a stimoli differenti, consistenti in versioni diverse della medesima vignette⁶. Trattandosi inoltre di un'applicazione su un campione rappresentativo di una popolazione (per quanto specifica), il disegno di ricerca si configura anche come un *population-based survey experiment* (Mutz, 2011), cioè un esperimento attuato all'interno di un'indagine campionaria rappresentativa di una popolazione, quella degli universitari piemontesi⁷.

⁶ Ciascun soggetto ha valutato due tipi differenti di vignette, quella sull'opportunità di carriera (cap. 3) e quella sull'equità della divisione del lavoro (cap. 4), ciascuna presentata nella versione casualmente assegnatagli. Si tratta dunque di due disegni *between-subject* separati. L'alternativa al disegno *between* è il disegno *within-subject*, nel quale un soggetto valuta più versioni differenti della stessa vignette e l'effetto di un fattore è desumibile dalle variazioni di giudizio all'interno dei soggetti. L'utilizzo di questa alternativa è in genere riservato alle situazioni in cui le categorie dei fattori sono molto numerose (per cui le combinazioni tra fattori sarebbero addirittura più numerose dei casi) e in cui si può supporre che le valutazioni precedenti non influiscano significativamente sulle seguenti. Essendo questa seconda condizione difficilmente realizzabile, il disegno *between* è solitamente preferibile, soprattutto se, come in questo caso, il numero di casi è molto elevato.

⁷ Solitamente gli esperimenti, di campo o di laboratorio, si effettuano su campioni non rappresentativi di una popolazione; spesso si tratta di campioni di convenienza (ad esempio, studenti universitari).

Un elemento cruciale per il successo delle tecniche sperimentali, oltre alla randomizzazione, è l'efficacia della manipolazione, cioè il grado di alterazione che effettivamente essa imprime su una variabile rilevante rispetto alla situazione in esame. Nel caso delle vignette, l'efficacia della manipolazione consiste nel trasmettere al soggetto un elemento informativo rilevante e percepibile, che configuri una variazione apprezzabile della rappresentazione contenuta nella vignette, tale da poter indurre un mutamento nel giudizio che il soggetto esprime su di essa. Senza una manipolazione efficace, l'eventuale mancanza di effetto significativo rilevabile in sede di analisi non può essere attribuita al fattore in esame, ma semplicemente al fatto che tale fattore è passato inosservato, sommerso dalla quantità di informazioni contenute nella vignette. Una raccomandazione importante, anche se poco seguita nella pratica, è dunque quella di effettuare i cosiddetti *manipulation checks* o controlli di efficacia della manipolazione (Mutz, 2011, capp. 4 e 6). Nell'applicazione sugli universitari questa raccomandazione è stata seguita rivolgendo agli intervistati alcune domande dopo la valutazione della vignette. Tali domande miravano ad accertare che il soggetto avesse notato certi elementi presenti nella vignette e, di conseguenza, fosse in grado di riferirli correttamente. Ad esempio, dopo la vignette descritta nel capitolo 3, si domandava quanti erano i figli della famiglia rappresentata e chi si occupava prevalentemente dei lavori di casa (non si domandava chi aveva ricevuto l'offerta in quanto troppo evidente). Le percentuali di risposte corrette sono state superiori all'84% e l'esclusione di quei casi che hanno dato risposte errate non ha alterato significativamente i risultati sostanziali dell'analisi della vignette. Anche per la seconda vignette (cap. 4) sono stati eseguiti tali controlli, ma per evitare di appesantire troppo il carico cognitivo e di tempo degli intervistati ci si è limitati a testare l'efficacia della manipolazione di due fattori su quattro (scelti casualmente) per ciascun intervistato. Mediamente la percentuale di risposte corrette è stata dell'86% e anche in questo caso l'esclusione dei casi che hanno dato risposte errate non ha comportato cambiamenti significativi dei risultati finali.

5. Il questionario dell'indagine sugli universitari piemontesi

Lei è

- Uomo
- Donna

Lei vive in coppia?

- Sì
- No → fine questionario

Ha figli che vivono con lei?

- No
- Sì, 1
- Sì, 2
- Sì, 3

- Sì, 4
- Sì, 5 o più

Che età ha il figlio più giovane?

- Meno di 3 anni
- 3-5 anni
- 6-10 anni
- 11-13 anni
- 14-17 anni
- 18+ anni

Nella sua famiglia, con che frequenza vengono svolte le seguenti attività? [Risposte possibili: tutti i giorni, più volte al giorno; una volta al giorno; 4/5 volte a settimana; 2/3 volte a settimana; 1 volta a settimana; meno spesso; non si svolge]

Elenco attività:

- Cucinare, preparare i pasti
- Sparecchiare e lavare i piatti
- Pulire e riordinare la casa
- Lavare e stendere i panni
- Stirare
- Fare la spesa
- Pagare bollette, tenere contabilità, prenotare visite mediche (mansioni burocratiche/amministrative/ finanziarie)
- Manutenzione e riparazione della casa e dell'auto
- Cura di animali e piante
- Accompagnare i figli a scuola/asilo o ad altre attività
- Cura di familiari adulti o anziani non autosufficienti (conviventi)
- Cura di familiari adulti o anziani non autosufficienti (non conviventi)

Chi svolge le seguenti attività nella sua famiglia? [Risposte possibili: sempre io; molto di più io; un po' di più io; io e il/la partner in egual misura; un po' di più il/la partner; molto di più il/la partner; sempre il/la partner; prevalentemente altri (familiari, parenti, personale retribuito)]

Elenco attività:

- Cucinare, preparare i pasti
- Sparecchiare e lavare i piatti
- Pulire e riordinare la casa
- Lavare e stendere i panni
- Stirare
- Fare la spesa
- Pagare bollette, tenere contabilità, prenotare visite mediche (mansioni burocratiche/amministrative/ finanziarie)
- Manutenzione e riparazione della casa e dell'auto
- Cura di animali e piante

- Cura dei figli (lavarli, vestirli, dare da mangiare, far fare i compiti)
- Accompagnare i figli a scuola/asilo o ad altre attività
- Assentarsi dal lavoro quando i figli sono malati o altri imprevisti familiari
- Stare con i figli (leggere le favole, giocare, parlare, ecc.)
- Cura di familiari adulti o anziani non autosufficienti (convidenti)
- Cura di familiari adulti o anziani non autosufficienti (non convidenti)

Mediamente in una settimana quante ore dedica personalmente al lavoro domestico, escludendo la cura dei figli?

Qui e nelle domande successive intendiamo per lavoro domestico le seguenti attività: cucinare, preparare i pasti, sparecchiare e lavare i piatti, pulire e riordinare la casa, lavare e stendere i panni, stirare, fare la spesa, pagare bollette, tenere contabilità, prenotare visite mediche, manutenzione e riparazione della casa e dell'auto, cura di animali e piante

- Ore alla settimana _____
- Non so

Nelle ultime 4 settimane, la sua famiglia ha fatto uso della collaborazione di qualcuno a pagamento per lo svolgimento delle seguenti attività? Se sì, quante ore nel complesso?

- Lavoro domestico
- Cura dei figli (accudire, sorvegliare, accompagnare/riprendere, far fare i compiti)
- Cura di adulti o anziani non autosufficienti (convidenti)
- Cura di adulti o anziani non autosufficienti (non convidenti)

Nelle ultime 4 settimane, la sua famiglia ha ricevuto gratuitamente aiuto da persone (parenti o altri) che non vivono con lei per svolgere le seguenti attività? Se sì, quante ore nel complesso?

- Lavoro domestico
- Cura dei figli (accudire, sorvegliare, accompagnare/riprendere, far fare i compiti)
- Cura di adulti o anziani non autosufficienti (convidenti)
- Cura di adulti o anziani non autosufficienti (non convidenti)

Rispetto alla divisione dei lavori domestici con il/la partner, lei personalmente pensa di fare...

- Molto di più di quanto sarebbe giusto
- Un po' di più di quanto sarebbe giusto
- Il giusto
- Un po' meno di quanto sarebbe giusto
- Molto meno di quanto sarebbe giusto

Rispetto alla divisione della cura dei figli con il/la partner, lei personalmente pensa di fare...

- Molto di più di quanto sarebbe giusto
- Un po' di più di quanto sarebbe giusto

- Il giusto
- Un po' meno di quanto sarebbe giusto
- Molto meno di quanto sarebbe giusto

Quanto si ritiene soddisfatto/a di come divide i lavori domestici con il/la partner?

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per nulla

Quanto si ritiene soddisfatto/a di come divide la cura di figli con il/la partner?

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per nulla

Le proponiamo ora alcune affermazioni circa la vita familiare. Per ognuna di esse indichi il suo grado di accordo. [Risposte possibili: del tutto d'accordo; abbastanza d'accordo; né d'accordo né in disaccordo; un po' in disaccordo; del tutto in disaccordo]

- Una donna ha bisogno di avere figli per sentirsi realizzata
- Non è un bene per la coppia che la donna guadagni più dell'uomo
- Se i genitori si separano/divorziano è meglio che il figlio stia con la madre piuttosto che col padre
- Un bambino di età prescolare rischia di soffrire se sua madre lavora a tempo pieno
- Quando i genitori hanno bisogno di cure è naturale che ad occuparsene siano più le figlie femmine che i figli maschi
- Una donna dovrebbe essere disposta a dedicare meno tempo al lavoro per il bene della famiglia

Le prossime domande riguardano il lavoro.

Con quale frequenza le capita di pensare che il suo lavoro le impedisce di dedicarsi al suo partner o alla sua famiglia?

- Mai
- Quasi mai
- A volte
- Spesso
- Sempre

Con quale frequenza le sembra che le sue responsabilità familiari ostacolino la sua concentrazione al lavoro?

- Mai
- Quasi mai
- A volte

- Spesso
- Sempre

Per rispondere alle prossime domande le chiediamo di pensare al suo percorso lavorativo fino ad oggi.

Attualmente dove lavora?

- in Università/ Politecnico
- in un Istituto di ricerca pubblico

[Per ricercatori degli atenei] Quale ruolo/posizione riveste nell'Università/ Politecnico?

- Dottorando
- Assegnista/borsista post doc
- Ricercatore a tempo determinato
- Ricercatore a tempo indeterminato
- Professore associato
- Professore ordinario

[Per ricercatori degli istituti di ricerca] Quale ruolo/posizione riveste nell'Istituto di ricerca?

- Dottorando
- Assegnista/borsista post doc
- Tecnologo
- Ricercatore a tempo determinato/ a contratto
- Ricercatore a tempo indeterminato
- Dirigente di ricerca
- Altro (specificare) _____

In che anno ha avuto inizio la sua attività di lavoro retribuito nell'ambito della ricerca?

Contare anche eventuale periodo di dottorato con borsa/assegno.

- _____

In che anno ha ottenuto il contratto a tempo indeterminato?

- _____
- Non ho ancora il contratto a tempo indeterminato

Quando si è sposato/a o è andato/a a convivere con il/la attuale partner, lei lavorava già?

- Sì, lavoravo e studiavo insieme
- Sì, lavoravo
- No, studiavo
- No, non lavoravo né studiavo

Quando si è sposato/a o è andato/a a convivere con l'attuale partner, com'era il suo reddito da lavoro in confronto a quello dell'attuale partner?

- Era molto più alto
- Era un po' più alto
- Era all'incirca uguale
- Era un po' più basso
- Era molto più basso
- La mia attuale moglie/partner non lavorava
- Non so/non ricordo

Ora vedrà la descrizione di una famiglia e di come è organizzata. La legga con attenzione: di seguito le verranno rivolte alcune domande*.

Monica e Paolo formano una famiglia ed entrambi lavorano con retribuzioni simili. [Hanno un figlio di 1 anno/ Hanno un figlio di 10 anni/ Non hanno figli]. La loro è una famiglia [«anticonformista»: delle faccende di casa si occupa quasi solo lui / «egualitaria»: delle faccende di casa si occupano entrambi allo stesso modo/ «tradizionale»: delle faccende di casa si occupa quasi solo lei]. Economicamente Monica e Paolo non hanno difficoltà. A un certo punto, si presenta un'opportunità di lavoro per [Monica/ Paolo]: se accetta vedrà aumentare il proprio reddito e avrà buone possibilità di carriera, ma la nuova situazione lavorativa comporterà trasferte e maggiore impegno orario.

[*: in parentesi quadre sono riportati gli elementi variabili della vignette]

Secondo lei, alla fine, qual è la probabilità (in %) che è [Monica/Paolo] accetti l'opportunità di lavoro? _____

Qual è la probabilità (in %) che Monica sia soddisfatta se accetta l'opportunità di lavoro? _____

Qual è la probabilità (in %) che Paolo sia soddisfatto se accetta l'opportunità di lavoro? _____

Pensi alla descrizione della famiglia che ha appena letto. Quanti figli ci sono?

- Nessuno
- Un figlio di 1 anno
- Un figlio di 10 anni
- Non so

Chi si occupa dei lavori domestici?

- Prevalentemente Paolo
- Prevalentemente Monica
- Entrambi nella stessa misura
- Non so

Ora le verrà proposta un'altra descrizione di una famiglia e di come è organizzata. La legga con attenzione: di seguito le verranno rivolte alcune domande*.

La famiglia Rossi è composta da marito e moglie, che lavorano entrambi, e [nessun figlio/ un figlio di 2 anni]. La moglie contribuisce al reddito familiare per [circa due terzi/ circa la metà/ circa un terzo] e dedica al suo lavoro [10 ore in meno a settimana del marito/ 10 ore in più a settimana del marito, lo stesso numero di ore del marito]. In casa la suddivisione dei compiti tra i coniugi si svolge in questo modo: la moglie fa circa [il 20%, il 50%, l'80%] delle faccende domestiche e il resto lo fa il marito. Tenendo conto di tutti questi elementi, lei come giudicherebbe la suddivisione dei lavori domestici in questa famiglia?

[*: in parentesi quadre sono riportati gli elementi variabili della vignette]

La divisione è... [risposta con punteggio 0-100; 0=del tutto ingiusta per la moglie; 50=giusta per entrambi; 100=del tutto ingiusta per il marito]

[Presentazione casuale di 2 delle 4 domande successive]

Pensi alla descrizione della famiglia che ha appena letto. Chi dedica meno tempo alle faccende domestiche?

- Il marito
- La moglie
- Dedicano lo stesso tempo
- Non so

Chi dedica meno tempo al lavoro?

- Il marito
- La moglie
- Dedicano lo stesso tempo
- Non so

Chi guadagna di più?

- Il marito
- La moglie
- Guadagnano allo stesso modo
- Non so

La famiglia Rossi ha un figlio piccolo?

- Sì
- No
- Non so

Parliamo ora dei lavori di casa.

Pensi alla sua amica che frequenta più spesso tra quelle che sono sposate o conviventi: lei ritiene di dedicare al lavoro domestico più o meno tempo di questa amica?

- Più tempo
- All'incirca lo stesso tempo
- Meno tempo
- Non so
- Non mi interessa confrontarmi/non ne parliamo mai

Parliamo sempre dei lavori di casa. Pensi al suo amico che frequenta più spesso tra quelli che sono sposati o conviventi: lei ritiene di dedicare al lavoro domestico più o meno tempo di questo amico?

- Più tempo
- All'incirca lo stesso tempo
- Meno tempo
- Non so
- Non mi interessa confrontarmi/non ne parliamo mai

E il/la suo/a partner dedica al lavoro domestico più o meno tempo del suo/a partner di questa sua amica?

- Più tempo
- All'incirca lo stesso tempo
- Meno tempo
- Non so
- Non mi interessa confrontarmi/non ne parliamo mai

E il/la suo/a partner dedica al lavoro domestico più o meno tempo del suo/a partner di questo suo amico?

- Più tempo
- All'incirca lo stesso tempo
- Meno tempo
- Non so
- Non mi interessa confrontarmi/non ne parliamo mai

Rispetto alla media delle donne/degli uomini italiani, lei ritiene di dedicare più o meno tempo al lavoro domestico?

- Più tempo
- All'incirca lo stesso tempo
- Meno tempo
- Non so

E il suo/la sua partner, rispetto alla media degli uomini/donne italiani, dedica più o meno tempo al lavoro domestico?

- Più tempo
- All'incirca lo stesso tempo
- Meno tempo
- Non so

Le presentiamo ora alcune affermazioni che potrebbero riguardare la sua organizzazione domestica. Per ognuna di esse indichi il suo grado di accordo. [Risposte possibili: del tutto d'accordo; abbastanza d'accordo; né d'accordo né in disaccordo; un po' in disaccordo; del tutto in disaccordo]

- Penso che sia giusto condividere i compiti domestici, ma onestamente non mi interessa più di tanto
- Io e il mio/la mia partner abbiamo deciso insieme e di comune accordo chi deve fare questo o quello nei lavori domestici o nella cura dei figli
- Sono convinta che il mio/la mia partner riconosce quanto io faccio in casa

Parliamo ora della cura dei figli.

Secondo lei chi dovrebbe farsi carico della cura dei bambini di età prescolare (0-5 anni)?

- Soprattutto la società
- Più la società che la famiglia
- In egual misura la società e la famiglia
- Più la famiglia che la società
- Soprattutto la famiglia
- Non so

E chi dovrebbe farsi carico della cura dei bambini in età scolare oltre l'orario scolastico?

- Soprattutto la società
- Più la società che la famiglia
- In egual misura la società e la famiglia
- Più la famiglia che la società
- Soprattutto la famiglia
- Non so

Le chiediamo ora alcune informazioni su di Lei.

In che anno è nato/a? _____

Lei svolge un'attività di lavoro retribuito esterno all'Università/ Politecnico/ Istituto di Ricerca?

- Sì, regolarmente
- Sì, occasionalmente
- No

Quanti giorni e ore alla settimana lavora normalmente?

(Consideri tutte le ore, anche di un'eventuale attività esterna all'Università/ Politecnico/ Istituto di Ricerca)

- Giorni _____
- Per un totale di ore _____

Quante di queste ore svolge presso la sua abitazione? _____

- Nessuna

Con quale frequenza le capita di lavorare nel week end (sabato e/o domenica)?

- Tutte le settimane
- Due o tre volte al mese
- Una volta al mese
- Meno di una volta al mese
- Mai

Con quale frequenza le capita restare una o più notti fuori casa per ragioni di lavoro?

- Tutte le settimane
- Due o tre volte al mese
- Una volta al mese
- Cinque-sei volte l'anno
- Mai

Negli ultimi 5 anni quanti periodi di ricerca/studio all'estero della durata minima di 1 mese ha effettuato?

- Nessuno
- 1
- 2
- 3
- 4 o più

Qual è il suo reddito netto mensile da lavoro, all'incirca?

- Meno di 1000 euro
- Da 1001 a 1300 euro
- Da 1301 a 1600 euro
- Da 1601 a 2000 euro
- Da 2001 a 2400 euro
- Da 2401 a 2800 euro
- Da 2801 a 3400 euro
- Da 3401 a 4000 euro
- Da 4001 a 4600 euro
- Da 4601 a 5200 euro
- Da 5201 a 6000 euro
- Oltre 6000 euro

Quante persone vivono nella sua famiglia, lei compreso/a? _____

Le rivolgiamo ora alcune domande relative soltanto ai suoi figli di età inferiore a 14 anni. Se non ha figli di età inferiore a 14 anni non compili la tabella sottostante.

[Per ogni figlio (fino a 5)]:

In che anno è nato suo figlio? _____

È iscritto all'asilo nido o alla scuola materna/ elementare/ media inferiore?
(Se iscritto) Frequenta solo al mattino o anche al pomeriggio? [Risposte possibili: solo al mattino; mattino e pomeriggio tutti i giorni; mattino con qualche rientro al pomeriggio; solo al pomeriggio]

Le chiediamo ora alcune informazioni circa il/la suo/a attuale partner.

In che anno è nato il/la suo/a attuale partner? _____

Qual è il più alto titolo di studio che il/la suo/a attuale partner ha conseguito?

- Licenza media inferiore o meno
- Qualifica superiore di 2-3 anni
- Diploma superiore di 4-5 anni (comprende anche titoli post-diploma non universitari)
- Laurea primo livello/diploma universitario, laurea breve
- Laurea di secondo livello/ laurea vecchio ordinamento
- Dottorato di ricerca o specializzazione post-laurea

Che professione svolge il/la suo/a attuale partner?

- Docente universitario/a
- Imprenditore/Imprenditrice
- Professioni superiori in posizione autonoma o dipendente (libere professioni "tradizionali") [medico, ingegnere, commercialista, avvocato, notaio, dottore commercialista]
- Dirigente in un'azienda privata o pubblica [banchiere, alto funzionario pubblico, dirigente sindacale, alto ufficiale nelle forze armate, manager]
- Professioni intermedie ad elevata qualificazione in posizione autonoma o dipendente [insegnante (da materna a superiore), infermiere professionale, fisioterapista, psicologo, artista, musicista, bibliotecario/archivista, programmatore software; geometra, consulente del lavoro, giornalista, altri consulenti]
- Impiegato/a direttivo/a, quadro [dirigente d'ufficio, direttore delle vendite, direttore di banca, direttore di ristorante, direttore di magazzino, junior manager]
- Lavoro dipendente non manuale, qualificato [impiegato di concetto, tecnico amministrativo, forze armate (fino a sottufficiale, es. maresciallo), segretario, contabile, educatore di infanzia, educatore professionale, assistente sociale]
- Lavoro dipendente non manuale esecutivo, lavoro dipendente manuale nei servizi [impiegato d'ordine, vigile del fuoco, commesso in un negozio, cassiere al supermercato, operatore di call center, shampista (dipendente), receptionist, operatore socio-sanitario]
- Lavoro autonomo nel commercio, nell'artigianato o nei servizi [negoziante, agente assicurativo, proprietario di un ristorante, artigiano, titolare impresa pulizie, taxista]

- Lavoro dipendente manuale qualificato o specializzato [elettricista, idraulico, meccanico, tipografo, capo squadra o capo turno. Es. V-VI livello di qualifica]
- Lavoro dipendente manuale semi qualificato [giardiniere, imbianchino, muratore, minatore, autista, carpentiere, panettiere, Es. IV livello di qualifica]
- Lavoro dipendente manuale non qualificato [facchino, postino, bracciante agricolo, addetto alla pesca, cameriere, manovale, lavapiatti, badante, colf, spazzino. Es. II-III livello di qualifica]
- Occupazione agricola in proprio [contadino/a, affittuario/a]
- Casalinga
- Disoccupato/a; cassa integrazione; mobilità
- Pensionato/a
- Invalido/a, altra condizione non professionale

Quanti giorni e ore alla settimana il suo attuale marito/partner lavora normalmente?

Consideri tutte le ore, anche di straordinario o di un eventuale secondo lavoro.

- Giorni _____
- Ore _____

Qual è il reddito netto mensile da lavoro/ pensione del/della suo/a attuale partner, all'incirca?

- Fino a 700 euro
- Da 701 a 1000 euro
- Da 1001 a 1300 euro
- Da 1301 a 1600 euro
- Da 1601 a 2000 euro
- Da 2001 a 2400 euro
- Da 2401 a 2800 euro
- Da 2801 a 3400 euro
- Da 3401 a 4000 euro
- Da 4001 a 4600 euro
- Da 4601 euro a 5200 euro
- Da 5201 a 6000 euro
- Oltre 6000 euro

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Aasve A., Fuochi G. e Mencarini L. (2014), *Desperate housework: relative resources, time availability, economic dependency, and gender ideology across Europe*, «Journal of Family Issues», online First, DOI 10.1177/0192513X14522248.
- Adams J.S. (1965), *Inequity in social exchange*, in Berkowitz L. (a cura di), *Advances in Experimental Social Psychology*, Academic Press, New York.
- Albertini M., Kohli M. e Vogel C. (2007), *Intergenerational transfers of time and money in European families: common patterns-different regimes?*, «Journal of European Social Policy», 17, 4, pp. 319-334.
- Arosio L. (2004), *Gli opposti si respingono? Scelte di coppia e stabilità coniugale in Italia*, Aracne, Roma.
- Artis J.E. e Pavalko E.K. (2003), *Explaining the decline in women's household labor: individual change and cohort differences*, «Journal of Marriage and Family», 65, 3, pp. 746-761.
- Balbo L. (1978), *La doppia presenza*, «Inchiesta», 32, pp. 3-6.
- Baldissera A. (2013), *Il paradosso dell'anzianità. Un criterio efficace, ma impopolare, di distribuzione dei redditi da lavoro*, in Baldissera A. e Cornali F. (a cura di), *Generazioni al lavoro. Differenze, diseguaglianze e giustizia distributiva*, Franco Angeli, Milano.
- Barbagli M. (2013), *Sotto lo stesso tetto. Mutamenti della famiglia in Italia dal XV al XX secolo*, il Mulino, Bologna.
- Barbera F. (2007), *L'innovazione economica tra exploration ed exploitation*, «Stato e Mercato», 81, 3, pp. 475-506.
- Barile A. e Zanuso L. (a cura di) (1981), *Lavoro femminile e condizione familiare*, Milano, Angeli.
- Barone C. (2010), *La segregazione di genere all'università: il caso italiano in una prospettiva comparativa e diacronica*, «Stato e Mercato», 89, 2, pp. 287-320.
- Baxter J. (2000), *The joys and justice of housework*, «Sociology», 34, 4, pp. 609-631.
- Baxter J., Hewitt B. e Haynes M. (2008), *Life course transitions and housework: marriage, parenthood, and time on housework*, «Journal of Marriage and Family», 70, 2, pp. 259-272.
- Baxter J. e Western M. (1998), *Satisfaction with housework: examining the paradox*, «Sociology», 32, 1, pp. 101-120.

- Becker G. (1964), *Human Capital*, Columbia University Press, New York.
- (1965), *A theory of the allocation of time*, «The Economic Journal», 75, 299, pp. 493-517.
- (1981), *A Treatise on the Family*, Harvard University Press, Cambridge MA.
- Belloni M.C. e Bimbi F. (a cura di) (1997), *Microfisica della cittadinanza: città, genere, politiche dei tempi*, Angeli, Milano.
- Berk S.F. (1985), *The Gender Factory: the Apportionment of Work in American Households*, Plenum Press, New York.
- Bianchi S.M., Robinson J.P. e Milkie M.A. (2006), *Changing Rhythms of American Family Life*, Russel Sage Foundation, New York.
- Bird C.E. (1999), *Gender, household labor, and psychological distress: the impact of the amount and division of housework*, «Journal of Health and Social Behavior», 40, 1, pp. 32-45.
- Bittman M. (1999), *Parenthood without penalty: time use and public policy in Australia and Finland*, «Feminist Economics», 5, 3, pp. 27-42.
- Bittman M., Rice M. e Wajcman J. (2004), *Appliances and their impact: the ownership of domestic technology and time spent on household work*, «The British Journal of Sociology», 55, 3, pp. 401-423.
- Blair S.L. e Johnson M. (1992), *Wives' perceptions of the fairness of the division of household labor: the intersection of housework and ideology*, «Journal of Marriage and Family», 54, 3, pp. 570-581.
- Blau P.M. (1964), *Exchange & Power in Social Life*, John Wiley & Sons, New York.
- Blood R.O. e Wolfe D.O. (1960), *Husbands and Wives*, Free Press, New York.
- Bozon M. e Héran F. (1987), *La découverte du conjoint*, I, «Population», 42, 6, pp. 943-986.
- (1988), *La découverte du conjoint*, II, «Population», 43, 1, pp. 121-150.
- Braun M., Lewin-Epstein N., Stier H. e Baumgartner M.K. (2008), *Perceived equity in the gendered division of household labour*, «Journal of Marriage and Family», 70, 5, pp. 1145-1156.
- Brines J. (1994), *Economic dependency, gender, and the division of labor at home*, «The American Journal of Sociology», 100, 3, pp. 652-688.
- Bruzzese D. e Romano M.C. (2006), *La partecipazione dei padri al lavoro familiare nel contesto della quotidianità*, in Rosina A. e Sabbadini L. L. (a cura di), *Diventare padri in Italia. Fecondità e figli secondo un approccio di genere*, Istituto Nazionale di Statistica, Roma.
- Butera F., Donati E. e Cesaria R. (1998), *I lavoratori della conoscenza*, Franco Angeli, Milano.
- Butler J. (1990), *Gender Trouble*, Routledge, New York.
- Cancedda A. (2001), *Employment in Household Services*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg.
- Cappadozzi T., Ranaldi R. e Romano M.C. (2008), *Tra lavoro e famiglia: quali strumenti per conciliare?*, in Ranaldi R. e Romano M.C. (a cura di), *Conciliare lavoro e famiglia. Una sfida quotidiana*, ISTAT, Roma.
- Carriero R. (2009), *A ciascuno il suo compito. Modelli di divisione del lavoro nella coppia in realtà metropolitana*, «Stato e Mercato», 87, 3, pp. 421-449.
- (2010), *Il paradosso delle donne "sovraccariche e soddisfatte": risultati da una ricerca empirica su alcune ipotesi esplicative*, in AIS (a cura di), *Giovani Sociologi 2009*, Scriptaweb, Napoli.

- (2011a), *Equità, sentimenti di giustizia e disuguaglianze di reddito in Italia*, «Quaderni di Sociologia», 56, 2, pp. 37-61.
- (2011b), *Perceived fairness and satisfaction with the division of housework in Italy*, «Marriage & Family Review», 47, 7, pp. 436-458.
- Carriero R. e Todesco L. (2013), *Perceived fairness and the gendered division of labour: some preliminary findings from an experimental vignette design*, paper presentato alla conferenza «Developments in Social Inequality and Social Cohesion» dello European Consortium for Sociological Research, Tilburg, 14-16 ottobre.
- Castagnetti C. e Rosti L. (2010a), *The gender gap in academic achievements of Italian graduates*, «Quaderni del Dipartimento di Economia politica e metodi quantitativi», 118, luglio, pp. 1-21.
- (2010b), *Più brave e più povere. I numeri delle laureate*, 23/09, <http://www.ingenerere.it/articoli/>.
- CENSIS (2010), *Dare casa alla sicurezza. Rischi e prevenzione per i lavoratori domestici*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
- Chandola T., Martikainen P., Bartley M., Lahelma E., Marmot M., Michikazu S., Naser-moaddeh A. e Kagamimori S. (2004), *Does conflict between home and work explain the effect of multiple roles on mental health? A comparative study of Finland, Japan, and the UK*, «International Journal of Epidemiology», 33, 4, pp. 884-893.
- Chiappori P. A. (1997), *Introducing household production in collective models of labor supply*, «The Journal of Political Economy», 105, 1, pp. 191-209.
- Colombo A. (2003), *Razza, genere, classe. Le tre dimensioni del lavoro domestico in Italia*, «Polis», 17, 2, pp. 317-342.
- (2005), *Il mito del lavoro domestico: struttura e cambiamenti in Italia (1970-2003)*, «Polis», 19, 3, pp. 435-464.
- Colombo A.D. (2007), *“They call me a housekeeper, but I do everything”. Who are domestic workers today in Italy and what do they do?*, «Journal of Modern Italian Studies», 12, 2, pp. 207-237.
- Colombo A.D. e Catanzaro R. (a cura di) (2009), *Badanti & Co. Il lavoro domestico straniero in Italia*, il Mulino, Bologna.
- Coltrane S. (2000), *Research on household labor: modeling and measuring the social embeddedness of routine family work*, «Journal of Marriage and the Family», 62, 4, pp. 1208-1233.
- Converse P. (1964), *The nature of belief systems in mass publics*, in Apter D. (a cura di), *Ideology and Discontent*, Free Press, New York.
- Cook K. e Emerson R. (1978), *Power, equity and commitment in exchange networks*, «American Sociological Review», 43, 5, pp. 721-739.
- Crosby F. (1976), *A model of egoistical relative deprivation*, «Psychological Review», 83, 2, pp. 85-113.
- (1982), *Relative Deprivation and Working Women*, Oxford University Press, New York.
- David P. e Vicarelli G. (a cura di) (1983), *L'azienda famiglia. Una società a responsabilità illimitata*, Laterza, Bari.
- De Ruijter E. (2004), *Trends in the outsourcing of domestic work and childcare in The Netherlands. Compositional or behavioral change?*, «Acta Sociologica», 47, 3, pp. 219-234.
- De Singly F. (1987), *Théorie critique de l'homogamie*, «L'année sociologique», 37, pp. 181-205.

- De Singly F. e Cicchelli V. (2005), *La famiglia contemporanea: riproduzione sociale e realizzazione dell'individuo*, in Barbagli M. e Kertzer D. I. (a cura di), *Storia della famiglia in Europa. Il Novecento*, Laterza, Bari.
- Degiuli F. (2007), *A job with no boundaries. home eldercare work in Italy*, «European Journal of Women Studies», 14, 3, pp. 193-208.
- (2010), *The burden of long-term care: how Italian family care-givers become employers*, «Ageing and Society», 30, 5, pp. 755-777.
- Del Boca D., Mencarini L. e Pasqua S. (2012), *Valorizzare le donne conviene. Ruoli di genere nell'economia italiana*, il Mulino, Bologna.
- DeMaris A. e Longmore M. A. (1996), *Ideology, power, and equity: testing competing explanations for the perception of fairness in household labor*, «Social Forces», 74, 3, pp. 1043-1071.
- Deutsch F. M. (2007), *Undoing gender*, «Gender & Society», 21, 1, pp. 106-127.
- Deutsch M. (1975), *Equity, equality, need: what determines which values will be used as the basis of distributive justice?*, «Journal of Social Issues», 31, 5, pp. 137-149.
- Di Franco G. (2006), *Corrispondenze multiple e altre tecniche multivariate per variabili categoriali*, Franco Angeli, Milano.
- Dotti Sani G.M. (2012), *La divisione del lavoro domestico e delle attività di cura nelle coppie italiane: un'analisi empirica*, «Stato e Mercato», 94, 1, pp. 161-194.
- Esping-Andersen G. (1999), *Social Foundations of Postindustrial Societies*, Oxford, Oxford University Press.
- Fagerberg J., Mowery D.C. e Nelson R.R. (a cura di) (2006), *The Oxford Handbook of Innovation*, Oxford, Oxford University Press.
- (a cura di) (2007), *Innovazione. Imprese, industrie, economie*, ed. italiana a cura di F. Malerba, M. Pianta, A. Zanfei, Carocci, Roma.
- Ferree M.M. (1990), *Beyond separate spheres: feminism and family research*, «Journal of Marriage and the Family», 52, 4, pp. 866-884.
- (1991), *Feminism and family research*, in Booth A. (a cura di), *Contemporary Families*, National Council on Family Relations, Minneapolis.
- Ferrera M. (2006), *Le politiche sociali. L'Italia in prospettiva comparata*, il Mulino, Bologna.
- (2008), *Il fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*, Mondadori, Milano.
- Festinger L. (1957), *A Theory of Cognitive Dissonance*, Stanford University Press, Stanford, CA.
- Freudenthaler H. e Mikula G. (1998), *From unfulfilled wants to the experience of injustice: women's sense of injustice regarding the lopsided division of household labor*, «Social Justice Research», 11, 3, pp. 289-312.
- Fuwa M. (2004), *Macro-level gender inequality and division of household labor in 22 countries*, «American Sociological Review», 69, 6, pp. 751-767.
- Gauthier A.H., Smeeding T.M. e Furstenberg F.F. (2004), *Are parents investing less time in children? Trends in selected industrialized countries*, «Population and Development Review», 30, 4, pp. 647-671.
- Geist C. (2005), *Welfare State and the home: regime differences in domestic division of labour*, «European Sociological Review», 21, 1, pp. 23-41.
- Gershuny J. (1993), *L'innovazione sociale*, Rubbettino, Soveria Mannelli.
- (2000), *Changing Times. Work and Leisure in Postindustrial Society*, Oxford University Press, Oxford.

- (2004), *Domestic equipment does not increase domestic work: a response to Bittman, Rice and Wajcman*, «The British Journal of Sociology», 55, 3, pp. 425-431.
- Ghignoni E. (2011), *Il grande sorpasso delle laureate*, 10/02, <http://www.ingenere.it/articoli/>.
- Gjerdingen D., McGovern P., Bekker M., Lundberg U. e Willemsen T. (2000), *Women's work roles and their impact on health, well-being, and career*, «Women & Health», 31, 4, pp. 1-20.
- Goffman E. (1977), *The arrangement between the sexes*, «Theory and Society», 4, 3, pp. 301-332.
- Goldscheider F. K. e Waite L. J. (1991), *New Families, No Families? The Transformation of the American Home*, University of California, Berkeley, CA.
- Granovetter M. (1985), *Economic action and social structure: the problem of embeddedness*, «American Journal of Sociology», 91, 3, pp. 481-510.
- Greenstein T. (2009), *National context, family satisfaction, and fairness in the division of household labor*, «Journal of Marriage and Family», 71, 4, pp. 1039-1051.
- Greenstein T. N. (1996), *Gender ideology and perceptions of the fairness of the division of household labor: effects on marital quality*, «Social Forces», 74, 3, pp. 1029-1042.
- Grunow D., Schulz F. e Blossfeld H. (2012), *What determines change in the division of housework over the course of marriage?*, «International Sociology», 27, 3, pp. 289-307.
- Gupta S. (1999), *The effects of transitions in marital status on men's performance of housework*, «Journal of Marriage and the Family», 61, 3, pp. 700-711.
- Hank K. e Buber I. (2009), *Grandparents caring for their grandchildren*, «Journal of Family Issues», 30, 1, pp. 53-73.
- Hartmann H. (1981), *The family as the locus of gender, class, and political struggle: the example of housework*, «Signs», 6, 3, pp. 366-394.
- Himel A. J. e Goldberg W. A. (2003), *Social comparisons and satisfaction with the division of housework: implications for men's and women's role strain*, «Journal of Family Issues», 24, 7, pp. 843-866.
- Homans G. (1974), *Social Behavior: Its Elementary Forms (Revised Edition)*, Harcourt, New York.
- (1976), *Commentary*, in Berkowitz L. e Walster E. (a cura di), *Equity Theory: Toward a General Theory of Social Interaction*, Academic, New York.
- Hondagneu-Sotelo P. (2001), *Doméstica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence*, University of California Press, Berkeley.
- ISTAT (2010a), *Forze di lavoro. Media 2009*, Istituto Nazionale di Statistica, Roma.
- (2010b), *La divisione dei ruoli nelle coppie. Anno 2008-2009*, «Statistiche in breve», pp. 1-15.
- (2012a), *I laureati e il lavoro. Indagine 2011 sui laureati del 2007*, «Statistiche Report», 8/6, pp. 1-24.
- (2012b), *Rapporto sulla coesione sociale*, ISTAT, Roma.
- (2013), *BES 2013. Il benessere equo e sostenibile in Italia*, Istituto Nazionale di Statistica, Roma.
- Kalmijn M. (1998), *Intermarriage and homogamy: causes, patterns, trends*, «Annual Review of Sociology», 24, 1, pp. 395-421.
- Kaufmann J.C. (1993), *Sociologie du couple*, Presses Universitaires de France, Paris; trad. it. *La vita a due. Sociologia della coppia*, il Mulino, Bologna 1996.
- Kellerhals J., Coenen-Huther J. e Modak M. (1988), *Figure de l'équité. La construction des normes de justice dans les groups*, Presses Universitaires de France, Paris.

- Kluwer E.S., Heesink J. e van de Vliert E. (2002), *The division of labor across the transition to parenthood: a justice perspective*, «Journal of Marriage and Family», 64, 4, pp. 930-943.
- Knudsen K. e Wærness K. (2008), *National context and spouses' housework in 34 countries*, «European Sociological Review», 24, 1, pp. 97-113.
- Kornrich S. (2012), *Hiring help for the home: household services in the twentieth century*, «Journal of Family History», 37, 2, pp. 197-212.
- Krantz G. e Östergren P. O. (2001), *Double exposure: the combined impact of domestic responsibilities and job strain on common symptoms in employed Swedish women*, «European Journal of Public Health», 11, 4, pp. 413-419.
- Kühhirt M. (2012), *Childbirth and the long-term division of labour within couples: how do substitution, bargaining power, and norms affect parents' time allocation in West Germany?*, «European Sociological Review», 28, 5, pp. 565-582.
- Lachance-Grzela M. e Bouchard G. (2010), *Why do women do the lion's share of housework? A decade of research*, «Sex Roles», 63, 11-12, pp. 767-780.
- Leach C.W., Snider N. e Iyer A. (2002), *Poisoning the consciences of the fortunate: the experience of relative advantage and support for social equality*, in Walker I. e Smith H.J. (a cura di), *Relative Deprivation. Specification, Development, and Integration*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Leitner S. e Lessenich S. (2007), *(In)Dependence as a dependent variable: Conceptualizing and measuring de-familization*, in Clasen J. e Siegel N.A. (a cura di), *Investigating Welfare State Change*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Lister R. (1997), *Citizenship: Feminist Perspectives*, MacMillan, London.
- Lopez-Claros A. e Zahidi A. (2005), *Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap*, World Economic Forum, Cologny/Geneva.
- Lundberg S. e Pollack R.A. (1993), *Separate spheres bargaining and the marriage market*, «Journal of Political Economy», 101, 6, pp. 988-1010.
- Maggioni G. (a cura di) (2000), *Padri nei nostri tempi. Ruoli, identità, esperienze*, Donzelli, Roma.
- Major B. (1987), *Gender, justice, and the psychology of entitlement*, «Sex and Gender: Review of Personality and Social Psychology», 7, 1, pp. 124-148.
- (1993), *Gender, entitlements, and the division of family labor*, «Journal of Social Issues», 49, 3, pp. 141-159.
- (1994), *From social inequality to personal entitlement: the role of social comparisons, legitimacy appraisals, and group membership*, in Zanna M.P. (a cura di), *Advances in Experimental Social Psychology*, Academic Press, San Diego, CA.
- Mannheim K. (1957), *Ideologia e utopia*, il Mulino, Bologna.
- Manzo C. (a cura di) (2011), *Forme, dimensioni e meccanismi dell'innovazione tra economia, organizzazione, politiche e istituzioni*, numero monografico di «Sociologia del lavoro», Franco Angeli, Milano.
- McDonald G.W. (1977), *Family power: reflection and direction*, «Pacific Sociological Review», 20, 4, pp. 607-621.
- McDowell L., Ray K., Perrons D., Fagan C. e Ward K. (2005), *Women's paid work and moral economies of care*, «Social and Cultural Geography», 6, 2, pp. 219-235.
- McGinnity F. e Calvert E. (2009), *Work-life conflict and social inequality in Western Europe*, «Social Indicators Research», 93, 3, pp. 489-508.
- McGinnity F. e Whelan C.T. (2009), *Comparing work-life conflict in Europe: Evidence from the European social survey*, «Social Indicators Research», 93, 3, pp. 433-444.

- Mead G. (1934), *Mind, Self, and Society*, Chicago University Press, Chicago.
- Mencarini L. e Solera C. (2011), *Percorsi verso la vita adulta tra lavoro e famiglia: differenze per genere, istruzione e coorte*, in Schizzerotto A., Trivellato U. e Sartor N. (a cura di), *Generazioni diseguali. Le condizioni di vita dei giovani di ieri e di oggi: un confronto*, il Mulino, Bologna.
- Mencarini L. e Tanturri M. L. (2012), *Uso del tempo tra lavoro e famiglia nel ciclo di vita: le peculiarità dell'Italia*, in Romano M.C., Mencarini L. e Tanturri M.L. (a cura di), *Uso del tempo e ruoli di genere. Tra lavoro e famiglia nel ciclo di vita*, Istituto Nazionale di Statistica, Roma.
- Menniti A. e Demurtas P. (2012), *Disuguaglianze di genere e attività domestiche*, «IRPPS Working Papers», 47, pp. 1-44.
- Merton R. (1957), *Social Structure and Social Theory*, Free Press, New York.
- Murgia a. e Poggio B. (2011), *Padri che cambiano. Sguardi interdisciplinari sulla paternità contemporanea tra rappresentazioni e pratiche quotidiane*, ETS, Pisa.
- Murray R., Caulier-Grice J. e Mulgan G. (2010), *The Open Book of Social Innovation*, Nesta & Young Foundation, London.
- Mutz D. (2011), *Population-Based Survey Experiments*, Princeton University Press, Princeton.
- Naldini M. (2003), *The Family in the Mediterranean Welfare States*, Frank Cass, London.
- (2007), *Le politiche sociali in Europa. Trasformazioni dei bisogni e risposte di policy*, Carocci, Roma.
- Naldini M. e Saraceno C. (2011), *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, il Mulino, Bologna.
- Noonan M.C., Estes S.B. e Glass J.L. (2007), *Do workplace flexibility policies influence time spent in domestic labor?*, «Journal of Family Issues», 28, 2, pp. 263-288.
- OECD (2010), *OECD Factbook 2010: Economic, Environmental and Social Statistics*.
- Ogburn W.F. (1922), *Social change with respect to culture and original nature*, Viking Press, New York.
- Ogg J. e Renaut S. (2006), *The support of parents in old age by those born during 1945-1954: a European perspective*, «Ageing and Society», 26, 5, pp. 723-743.
- Orbuch T.L. e Eyster S.L. (1997), *Division of household labor among black couples and white couples*, «Social Forces», 76, 1, pp. 301-332.
- Piccone Stella S. e Saraceno C. (1996), *Introduzione: la storia di un concetto e di un dibattito*, in Piccone Stella S. e Saraceno C. (a cura di), *Genere: la costruzione sociale del femminile e del maschile*, il Mulino, Bologna.
- Plantenga J., Remery C., Figueiredo H. e Smith M. (2009), *Towards a European Union gender equality index*, «Journal of European Social Policy», 19, 1, pp. 19-33.
- Platzer E. (2006), *From private solutions to public responsibility and back again: the new domestic services in Sweden*, «Gender and History», 18, 2, pp. 211-221.
- Poortman A. e Van Der Lippe T. (2009), *Attitudes toward housework and child care and the gendered division of labor*, «Journal of Marriage and Family», 71, 3, pp. 526-541.
- Potestio P. (2012), *Le laureate sfondano il tetto. E dopo, cosa succede?*, 28/11, <http://www.ingenere.it/articoli/>.
- Presser H. B. (1994), *Employment schedules among dual-earner spouses and the division of household labor by gender*, «American Sociological Review», 59, 3, pp. 348-364.
- Ramella F. (2013), *Sociologia dell'innovazione economica*, il Mulino, Bologna.
- Ranaldi R. e Romano M.C. (a cura di) (2008), *Conciliare lavoro e famiglia. Una sfida quotidiana*, Istituto Nazionale di Statistica, Roma.

- Robinson J.P. e Milkie M.A. (1998), *Back to the basics: trends in and role determinants of women's attitudes toward housework*, «Journal of Marriage and Family», 60, 1, pp. 205-218.
- Rogers E.M. (1962), *Diffusion of Innovations*, The Free Press, New York.
- Romano M.C. (a cura di) (2007), *I tempi della vita quotidiana. Un approccio multidisciplinare all'analisi dell'uso del tempo*, Istituto Nazionale di Statistica, Roma.
- (2008), *Lavoro familiare e genere: un gap trasversale alle fasi della vita*, in Ranaldi R. e Romano M.C. (a cura di), *Conciliare lavoro e famiglia. Una sfida quotidiana*, ISTAT, Roma.
- Romano M.C., Mencarini L. e Tanturri M.L. (a cura di) (2012), *Uso del tempo e ruoli di genere. Tra lavoro e famiglia nel ciclo di vita*, Istituto Nazionale di Statistica, Roma.
- Rossi P.H. e Anderson A.B. (1982), *An introduction*, in Rossi P.H. e Nock S.L. (a cura di), *Measuring Social Judgments: The Factorial Survey Approach*, Sage Publications, Beverly Hills.
- Rosti L. (2006), *La segregazione occupazionale in Italia*, in Simonazzi A. (a cura di), *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Carocci, Roma.
- Ruppanner L.E. (2008), *Fairness and housework: a cross-national perspective*, «Journal of Comparative Family Studies», 39, 4, pp. 509-526.
- Saraceno C. (a cura di) (1980), *Il lavoro maldiviso*, De Donato, Bari.
- (2004), *De-familization or re-familization? Trends in income tested family benefits*, in Knijn T. e Komter A. (a cura di), *Solidarity Between the Sexes and the Generations: Transformations in Europe*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Saraceno C. e Naldini M. (2013), *Sociologia della famiglia*, il Mulino, Bologna.
- Sarti R. (2006), *Domestic service: past and present in Southern and Northern Europe*, «Gender and History», 18, 2, pp. 222-245.
- Sartori F. (2013), *Differenze e disuguaglianze di genere*, il Mulino, Bologna.
- Sayer L.C. (2010), *Trends in housework*, in Treas J. e Drobnic S. (a cura di), *Dividing the Domestic. Men, Women, and Household Work in Cross-National Perspective*, Stanford University Press, Stanford.
- Sayer L.C., Bianchi S.M. e Robinson J.P. (2004), *Are parents investing less in children? Trends in mothers' and fathers' time with children*, «American Journal of Sociology», 110, 1, pp. 1-43.
- Schizzerotto A. e Lucchini M. (2002), *La formazione delle coppia coniugale e la nascita del primo figlio in Italia e in Gran Bretagna: un'analisi longitudinale*, in Osservatorio Nazionale sulle Famiglie e le Politiche Locali di Sostegno alle Responsabilità Familiari (a cura di), *Famiglie: mutamenti e politiche sociali*, il Mulino, Bologna.
- Schober P.S. (2013), *The parenthood effect on gender inequality: explaining the change in paid and domestic work when British couples become parents*, «European Sociological Review», 29, 1, pp. 74-85.
- Schumpeter J. (1911), *Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung*, Verlag von Duncker & Humblot, Leipzig; trad. it. *Teoria dello sviluppo economico*, Etas, Milano 2002.
- Solera C. (2012), *Corsi di vita femminili tra maternità e lavoro*, in Naldini M., Solera C. e Torrioni P. (a cura di), *Corsi di vita e generazioni*, il Mulino, Bologna.
- Solera C. e Bettio F. (2013), *Women's continuous careers in Italy: the education and public sector divide*, «Population Review», 52, 1, pp. 129-148.
- Sørensen A. e McLanahan S. (1987), *Married women's economic dependency, 1940-1980*, «The American Journal of Sociology», 93, 3, pp. 659-687.

- Spitze G. e Loscocco K.A. (2000), *The labor of Sisyphus? Women's and men's reactions to housework*, «Social Science Quarterly», 81, 4, pp. 1087-1100.
- Stier H. e Lewin-Epstein N. (2007), *Policy effects on the division of housework*, «Journal of Comparative Policy Analysis», 9, 3, pp. 235-259.
- Stiglitz E., Sen A. e Fitoussi J.P. (2009), *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*, <http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr>.
- Sutherland D.E. (1981), *Americans and their servants: domestic service in the United States*, Louisiana State University Press, Baton Rouge.
- Taylor S., Bennett F. e Sung S. (2010), *Unequal but 'fair'? Housework and child care in a sample of low - to moderate - income British couples*, «Barnett Papers In Social Research», 4, pp. 1-31.
- Thompson L. (1991), *Family work: "women's sense of fairness"*, «Journal of Family Issues», 12, 2, pp. 181-196.
- Todesco L. (2012), *Marriage and division of family responsibilities: evidence from a local Italian study*, in Esposito P.E. e Lombardi C.I. (a cura di), *Marriage: Psychological Implications, Social Expectations, and Role of Sexuality*, Hauppauge, Nova Science Publishers.
- (2013a), *"Money talks" or "gender trumps money"? Explaining the division of unpaid family work among dual earner parents in an Italian metropolitan area*, paper under review.
- (2013b), *Quello che gli uomini non fanno. Il lavoro familiare nelle società contemporanee*, Roma, Carocci.
- Van der Lippe T. (2010), *Women's employment and housework*, in Treas J. e Drobnic S. (a cura di), *Dividing the Domestic. Men, Women, and Household Work in Cross-National Perspective*, Stanford University Press, Stanford.
- Villa P. (2012), *Più che la tesi poté la crisi*, 26/07, <http://www.ingenere.it/articoli/>.
- Wallander L. (2009), *25 years of factorial surveys in sociology: a review*, «Social Science Research», 38, 3, pp. 505-520.
- Walster E., Walster G.W. e Berscheid E. (1978), *Equity: theory and research*, Allyn & Bacon, Boston.
- West C. e Zimmerman D.H. (1987), *Doing gender*, «Gender and Society», 1, 2, pp. 125-151.
- Williams C.C., Windebank J. e Nadin S. (2012), *Barriers to outsourcing household services to small business*, «The Service Industries Journal», 32, 15, pp. 2365-2377.
- Windebank J. (2010), *Barriers to outsourcing domestic chores in dual-earner households*, «International Journal of Sociology and Social Policy», 30, 7/8, pp. 387-398.
- Zajczyk F. e Ruspini E. (2008), *Nuovi padri? Mutamenti della paternità in Italia e in Europa*, Baldini Castoldi Dalai Editore, Milano.

Progetto ERICA

The Institutional and Cultural Roots of Development in a Knowledge-Based Society.
Enriching Regional Innovation Capabilities in the Service Economy

a cura di Adriana Luciano e Angelo Pichierri

Il progetto ERICA (acronimo di *Enriching Regional Innovation Capabilities*) è nato dall'interazione tra il Dipartimento di Culture, Politiche e Società dell'Università di Torino e il governo regionale piemontese, avendo come oggetto una transizione alla società della conoscenza che procede con qualche difficoltà, e con ritmi e caratteristiche territorialmente diverse. Il progetto, attento alle specificità territoriali, parte dall'idea di fondo che le istituzioni contino, e che la separatezza rispetto alla società non costituisca necessariamente un vantaggio per l'economia. Le istituzioni – complessi di norme ispirate a valori che si traducono in mappe cognitive, in politiche, in organizzazioni – possono favorire lo sviluppo ma anche ostacolarlo.

La componente conoscitiva e immateriale dell'economia cresce. Cultura e creatività assumono un rilievo crescente dal punto di vista economico; ma anche nel caso di prodotti materiali la conoscenza diventa essenziale, e la fornitura di servizi legati al prodotto (dalla manutenzione all'immagine) diventa fondamentale per la competitività. L'analisi del contesto istituzionale riguarda politiche e organizzazioni direttamente connesse con l'innovazione e con le tecnologie dell'informazione, ma anche organizzazioni, politiche e modelli culturali emergenti nel campo dell'educazione e della famiglia, nella convinzione che anche da questi dipendano i sentieri dell'innovazione. Dall'analisi comparata dei sub-sistemi regionali emerge l'inadeguatezza degli indicatori comunemente proposti in materia di economia della conoscenza, e l'esistenza di potenzialità e di sperimentazioni che sembrano configurare percorsi alternativi rispetto a quelli canonici. Si tratta di risultati che dovrebbero avere qualche interesse per il decisore pubblico, in una fase in cui i problemi posti dalla crisi economica si combinano con un incipiente ridisegno dei livelli di governance territoriale

In copertina: Piet Mondrian, *Composizione con rosso, blu, nero, giallo e grigio*, 1921, New York, Museum of Modern Art (MoMA); olio su tela, cm. 76 x 52,4; dono di John L. Senior, Jr. Inv.: 154.1957

© 2014 Mondrian/Holtzman Trust c/o HCR International USA
© 2014 Digital image, The Museum of Modern Art, New York/Scala, Firenze

Rosenberg & Sellier

ISBN 978-88-7885-279-2



9 788878 852792